



**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP  
KINERJA GURU DI SMP MUHAMMADIYAH 07  
MEDAN PERJUANGAN  
SKRIPSI**

Oleh

**SODIKIN GULTOM**

**NIM 37.14.3.050**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**



**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA  
GURU DI SMP MUHAMMADIYAH 07 MEDAN PERJUANGAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
Pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas  
Ilmu Tarbiyah dan keguruan*

**Oleh :**

**SODIKIN GULTOM**

**37143070**

**Pembimbing I**

Drs. H. M. Yasin, MA  
NIP: 19560203 197903 1 001

**Pembimbing II**

Drs. Hendri Fauza, M.Pd  
NIP: 19590217 198603 1 004

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
M E D A N  
2 0 1 8**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Willem Iskandar Pasar V Medan Estate 20731 Telp. 6615683 - 6622925 Fax. 6615683,  
Email : fitk@uinsu.ac.id

**SURAT PENGESAHAN**

Skripsi ini yang berjudul "PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMP MUHAMMADIYAH 07 MEDAN PERJUANGAN" yang disusun oleh Sodikin Gultom yang telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU pada tanggal :

**20 September 2018 M**

**10 Muharram 1440 H**

Skripsi telah diterima sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

**Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi**

**Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan**

**Ketua**

**Dr. Abdullah, M.Pd**

**NIP. 19680805 199703 1 002**

**Sekretaris**

**Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd**

**NIP. 19700504 201411 1 002**

**Anggota Penguji**

**1. Drs. H. M. YASIN, M.A**

**NIP. 195602031979031001**

**3. Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd**

**NIP. 19700504 201411 1 002**

**2. Drs. H. M. Fauzan, M.P**

**NIP. 19570217 198603 1 004**

**4. Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd**

**NIP: 19601006 1994403 1 002**

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**



**Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd**

**NIP: 19601006 1994403 1 002**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sodikin Gultom  
Tempat/Tgl. Lahir : Sigoring-goring, 03 Oktober 1995  
Nim : 37.14.3.070  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah  
Terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah  
07 Medan Perjuangan.  
Pembimbing : 1. Drs. M. Yasin, MA  
2. Drs. Hendri Fauza, M.Pd

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul di atas adalah asli hasil karya saya, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan didalamnya yang disebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan hasil jiplakan, saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan saya ini tidak benar.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, Juli 2018

Yang membuat pernyataan



Sodikin Gultom

37.14.3.070

## PERSETUJUAN

Nomor : Istimewa Medan, Juli 2018  
Lampiran : - Keapada Yth  
Perihal : Skripsi Bapak Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah  
A.n Sodikin Gultom dan Keguruan UIN Sumatera Utara  
di-  
Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa :

Nama : Sodikin Gultom

NIM : 37.14.3.070

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap  
Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 07 Medan  
Perjuangan"

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut sudah dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang Munasqas Skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian saudara kami ucapkan terimakasih.

Wassalam Wr. Wb

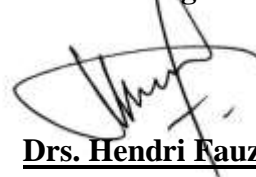
**Pembimbing I**



**Drs. H. M. Yasin, MA**

**NIP.195602031979031001**

**Pembimbing II**



**Drs. Hendri Fauza, M.Pd**

**NIP. 195902171986031004**

## ABSTRAK



Nama : Sodikin Gultom

Nim : 37.14.3.070

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Pembimbing : 1. Drs. M. Yasin, MA

2. Drs. Hendri Fauza, M.Pd

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui tingkat kecenderungan Kepemimpinan kepala sekolah di SMP Muhammadiyah 07 Medan Perjuangan, (2) untuk mengetahui tingkat kecenderungan kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 07 Medan Perjuangan, (3) untuk mengetahui adakah terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 07 Medan Perjuangan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, populasi seluruh Guru SMP Muhammadiyah 07 Medan Perjuangan sebanyak 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan (1) variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,920 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,847 yang memberikan makna bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) memberikan adanya kontribusi sebesar  $0,847 \times 100 \% = 0,847\%$  terhadap Kinerja Guru (Y) Selanjutnya untuk menentukan signifikansi kontribusi keduanya (Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru ) dapat dilihat melalui uji 't' dan di peroleh  $t_{hitung} = 12.432$  sedangkan nilai  $t_{table} = 2,048$ . Oleh karena  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  2,08 hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi signifikan antara variabel komunikasi interpersonal dengan kinerja guru dengan bentuk kontribusi linier dan prediktif melalui garis regresi  $Y = 0,903 + 8,321X$ . Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan signifikan dengan kinerja guru.

Kata-kata kunci : Kepemimpinan, Kinerja Guru

## KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia kepada seluruh makhluk hidup sehingga penulis dapat diberi kemudahan dan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Salwat serta salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, seorang suri teladan yang mulia dan beserta keluarga, sahabat, serta umatnya yang setia kepada ajarannya hingga akhir zaman. Skripsi ini ditulis dalam rangka mencapai gelar sarjana Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan. Adapun judul skripsi ini adalah **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINER GURU DI SMP MUHAMMADIYAH 07 MEDAN PERJUANGAN”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih pada semua pihak yang secara langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini. Secara khusus dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada Bapak **Drs. H. M. Yasin, MA** dan Bapak **Drs. Hendri Fauza, MP,d** sebagai pembimbing I dan pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan skripsi ini dari awal hingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis ucapkan kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag** selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

2. Bapak **Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd** sebagai Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, serta staf Administrasi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.
3. Bapak **Dr. Abdillah, S.Ag, M.Pd** sebagai Ketua Jurusan beserta seluruh Staf di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.
4. Bu **Azizah Hanum OK, M.Ag** sebagai Penasehat Akademik yang selalu memberikan motivasi kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan program perkuliahan sesuai dengan yang diharapkan.
5. Bapak/Ibu dosen serta staf di lingkungan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak mengarahkan penulis selama perkuliahan.
6. Bapak Drs. Fadilah sebagai kepala sekolah serta kepada seluruh kepala sekolah dan tenaga pendidik, Tenaga Administrasi, Guru dan semua pihak yang membantu di SMP Muhammadiyah 07 Medan Perjuangan, atas bantuan dan kesediaannya memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian
7. Teristimewa kepada ayahanda tercinta Maju Gultom dan Ibunda tercinta Rosni Harahap serta Abang Tercinta Rinto Gultom serta kakak tercinta Anni Sari Gultom, Hasna Gultom, Hasni Gultom dan Adik tercinta Nurhania Gultom.
8. Terimakasih untuk seluruh keluarga yang telah memberikan motivasi moral dan materiil dan turut ikut menunjang selesainya pendidikan ini, mudah-mudahan Allah SWT membalas seluruh kebaikan mereka.



9. Sahabat-sahabat seperjuangan yang ada di MPI-4, serta sahabat saya Dinda Sahmita Nasution, Tengku Sabda, Sri Wulandari Sitorus, Syubbanul Akhyaril Aliya, Ahmad Fahmi Pakpahan serta sahabat yang tidak bisa dituliskan satu persatu yang telah membantu untuk menyelesaikan skripsisaya dan telah memberikan motivasi serta bantuan moral maupun spritual sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan.

Dengan kerendahan hati penulis menyampaikan bahwa skipsi ini masih jauh dari kata sempurna yang tentunya mengalami kekurangan dan kejanggalan baik menyangkut teknis maupun dari segi ilmiahnya. Oleh karena itu, penulis membuka diri untuk menerima kritikan yang bersifat membangun dari para pembaca dalam rangka perbaikan menuju karangan yang sebenar-benarnya yang bersifat ilmiah.

Medan, Juli 2018

Penulis

## **DAFTAR ISI**

### **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN**

### **PERSETUJUAN**

### **HALAMAN PENGESAHAN**

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Perumusan Masalah .....	6
D. Tujuan Penelitian .....	6
E. Manfaat Penelitian .....	7

### **BAB II KAJIAN TEORI**

A. Kajian Teori .....	8
1. Kinerja Guru .....	8
1.1 Pengertian Kinerja .....	8

1.2 Pengertian Kinerja Guru .....	10
1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	15
1.4 Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar .....	20
1.5 Penilaian Kinerja Guru .....	26
2. Kepemimpinan .....	27
2.1 Pengertian Kepemimpinan .....	27
2.2 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	31
2.3 Gaya Kepemimpinan .....	33
2.4 Peran dan Fungsi Kepala Sekolah .....	37
B. Kerangka Pikir .....	39
C. Penelitian yang Relevan .....	41

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Lokasi Penelitian .....	42
B. Populasi dan Sampel .....	42
C. Definisi Operasional .....	42
D. Instrumen Pengumpulan Data .....	43
E. Uji Coba Instrumen .....	46
1. Uji Validitas .....	46
2. Uji Reabilitas .....	50
F. Teknik Pengumpulan Data .....	52
a. Metode Angket .....	53
G. Teknik Analisis Data .....	53
1. Deskripsi Data .....	54
a. Mean (M) .....	54

b. Median (Me) .....	55
c. Modus (Mo) .....	55
d. Standar Deviasi .....	55
2. Uji Kecenderungan Data .....	56
3. Uji Persyaratan Analis .....	56
a. Uji Normalis .....	57
b. Uji Homogenitas .....	57
c. Uji Linieritas .....	58
H. Pengujian Hipotesis .....	59
1. Uji Korelasi .....	59
2. Uji Keberartian Korelasi (T) .....	60

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data .....	61
1. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	61
2. Variabel Kinerja Guru .....	65
B. Uji Persyaratan Analis .....	68
1. Uji Normalitas .....	68
2. Uji Homogenitas .....	70
3. Uji Linearitas .....	70
C. Pengujian Hipotesis .....	71
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	73
1. Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	73
2. Kinerja Guru .....	75
3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja	

Guru di SMP Muhammadiyah 07 Medan Perjuangan .....	76
4. Keterbatasan Penelitian .....	77

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	78
B. Implikasi Penelitian .....	79
C. Saran-saran .....	80

## **KESIMPULAN**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	45
Tabel 3.2 Kisi-kis Instrumen Kinerja Guru .....	45
Tabel 3.3 Ringkasan Hasil Uji Coba Validitas Kepemimpinan .....	47
Tabel 3.4 Ringkasan Hasil Uji Coba Validitas Kinerja Guru .....	49
Tabel 3.5 Uji Reabilitass Variabel Kepemimpinan .....	51
Tabel 3.6 Uji Reabilitas Variabel Kinerja Guru .....	52
Tabel 4.1 Ringkasan Karakteristik Data Variabel Kepemimpinan .....	62
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan .....	62
Tabel 4.3 Distribusi Kecenderungan Variabel Kepemimpinan .....	64
Tabel 4.4 Distribusi Kategori Variabel Kepemimpinan .....	64
Tabel 4.5 Ringkasan Karakteristik Data Variabel Kinerja Guru .....	65
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru .....	66
Tabel 4.7 Distribusi Kecenderungan Variabel Kinerja Guru .....	68
Tabel 4.8 Distribusi Kecenderungan Variabel Kinerja Guru .....	66
Tabel 4.9 Uji Normalitas .....	69
Tabel 4.10 Uji Homogenitas .....	70
Tabel 4.11 Linearitas .....	71

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan	
Dangan Kinerja Guru .....	72
Tabel 4.13 Hasil Uji T Kepemimpinan Dengan Kinerja Guru .....	73

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 Histogram Variabel Kepemimpinan .....	63
Gambar 4.2 Histogram Variabel Kinerja Guru .....	67



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Angket .....	85
Lampiran 2 Hasil Uji Coba Validitas .....	93
Lampiran 3 Hasil Uji Coba Reabilitas .....	95
Lampiran 4 Hasil Pengujian Deskripsi Data .....	96
Lampiran 5 Hasil Pengujian Persyaratan Analisis (Normalitas, Homogenitas dan Linearitas) .....	99
Lampiran 6 Hasil Pengujian Hipotesis .....	101

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pendidikan nasional bertujuan untuk membentuk warga Negara yang demokratis, berbudi pekerti luhur, beriman dan bertakwa, memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan, serta dapat mengembangkan ilmunya bagi dirinya, keluarganya, serta masyarakat sekitarnya. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan tersebut, pemerintah mendirikan lembaga-lembaga pendidikan dalam bentuk pendidikan formal. Pembangunan bidang pendidikan yang dilaksanakan oleh pemerintah bersama masyarakat merupakan upaya untuk mewujudkan salah satu cita-cita nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa.

Proses pencerdasan bangsa dilakukan baik melalui jalur sekolah maupun jalur luar sekolah. Pada hakikatnya, kesempatan untuk memperoleh pendidikan semakin dirasakan masyarakat, karena pendidikan dijadikan kebutuhan pokok dalam kehidupan masyarakat. Pembangunan dalam bidang pendidikan mengemban misi pemerataan pendidikan yang menibulkan ledakan pendidikan. Hal itu memberikan peningkatan mutu secara sangat signifikan dalam pengembangan sumber daya manusia bagi bangsa kita. Keberadaan lulusan lembaga pendidikan merupakan SDM yang menjadi subjek dan objek pembangunan yang terus ditingkatkan kualitasnya.

Secara umum kepala sekolah harus mampu melaksanakan kinerjanya dengan baik, seluruh unsur kinerja kepala sekolah tersebut harus mampu dilaksanakannya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu

memahami kebutuhan dan kemampuan para bawahan nya, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dalam pandangan Supriadi (1998:340), erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, budaya sekolah, dan menurun nya perilaku nakal peserta didik.

Dalam lembaga sekolah, kepala sekolah sebagai figure kunci dalam mendorong perkembangan dan kemajuan sekolah. Kepala sekolah tidak hanya meningkatkan tanggung jawab dan otoritasnya dalam program-program sekolah, kurikulum dan keputusan personal, tetap juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan akuntabilitas keberhasilan siswa dan programnya. Kepala sekolah harus pandai dalam memimpin kelompok dan pengendalian tugas dan wewenang.

Berbagai upaya penting dan strategis yang diagendakan untuk mengoptimalkan kinerja kepala sekolah sangat tergantung pada kemauan dan tekad kepala sekolah untuk menjadikan dirinya sebagai pemimpin yang sukses dengan kinerja yang optimal. Seorang pemimpin yang bukan sekedar berhasil mencapaia puncak-puncak kepemimpinan, tetapi juga dapat mengantar warga sekolah dan terutama peserta didik berhasil meraih prestasi melebihi dirinya.

Guru merupakan factor utama dalam proses pendidikan, guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan, didalam kelas gurulah yang menjadi subjek utama dalam kegiatan pembelajaran.

Berkaitan hal tersebut Dadang Iskandar et al (2010), mengemukakan bahwa guru di Indonesia hingga saat ini masih menghadapi berbagai masalah, diantaranya, adanya keberagaman kompetensi dari yang rendah sampai yang tinggi, pembinaan yang dilakukan belum mencerminkan kebutuhan, dan kesejahteraan guru pada umumnya belum memadai. Hal tersebut ternyata berdampak pada rendahnya kualitas pendidikan, rendahnya kualitas pendidikan yang dimaksud antara lain, rendah nya mutu tamatan, akibat dari rendahnya kemampuan siswa dalam menyerap materi pelajaran yang diajarkan guru, kurang sempurnanya pembentukan karakter yang tercermin dalam sikap dan kecakapan hidup yang dimiliki setiap siswa, rendahnya kemampuan menulis, membaca dan berhitung siswa terutama ditingkat dasar, dan kurangnya pihak-pihak yang berkepentingan dengan pendidikan terhadap kinerja dan pelayanan yang diberikan oleh pendidik dan tenaga kependidikan.

Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses pendidikan, keberadaan guru merupakan hal utama sebagai fasilitator penyelenggaraan proses belajar siswa. Oleh karena itu kinerja guru berhubungan dengan program pendidikan nasional, Guru sebagai factor menentukan mutu pembelajaran. Karena guru berhadapan langsung dengan para peserta didik dalam proses pembelajaran di kelas. Ditangan guru mutu kepribadian mereka terbentuk, karena itu perlu sosok guru kompeten, tanggung jawab, terampil, dan berdedikasi tinggi.

Dengan demikian, penilaian kinerja guru merupakan hal yang penting dan dapat dikatakan sebagai suatu upaya mengoptimalkan perwujudan kemampuan dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru melalui

tugasnya mulai dari pendidik, pengajar dan pelatihan anak didiknya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam mendukung kinerja guru perlu dukungan kompetensi guru yang profesional. Kinerja guru selama ini terkesan tidak optimal, guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai tugas rutin, kurang kreativitas, inovasi bagi guru relative tertutup.

Upaya peningkatan mutu pembelajaran anatara lain melalui kinerja kepala sekolah yaitu kegiatan yang harus dilakukan kepala sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah yang profesional. Dengan upaya ini diharapkan adanya peningkatan mutu pendidikan nasional, peningkatan mutu pembelajaran atau mutu sekolah pada mutu lulusan.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan mempengaruhi partisipasi bawahan untuk melakukan apa yang menjadi tanggung jawabnya dengan perasaan puas dan dapat bekerja sesuai dengan konteksnya, yaitu mampu memberikan visi, menciptakan gambaran besar, menetapkan tujuan yang jelas dan disetujui bersama, memonitor dan menganalisis prestasi, serta mampu mengembangkan prestasi para pengikutnya, yaitu dengan memberikan pengarahan dan panduan, melatih dan membimbing serta memberikan umpan balik.

Setelah melihat uraian di atas, tampak bahwa mutu proses pendidikan di sekolah dipengaruhi oleh sinergisnya proses interaksi antara faktor-faktor dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin dan manager sekolah, kompetensi kepala sekolah, lingkungan sekolah terhadap faktor kinerja guru. Lemahnya manajemen atas faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi pencapaian tingkat

mutu pendidikan pada sekolah menjadi kurang optimal diantaranya tampak dalam hasil UN para siswa yang rendah dan berdampak pada kualitas SDM yang tidak mampu bersaing. Hal ini mewujudkan bahwa guru berperan penting dalam proses belajar para siswa dan hasil belajar siswa yang mencerminkan kualitas kerja guru dalam mendidik para siswa. Hal ini disebabkan oleh rendahnya profesionalitas guru, kurangnya fasilitas pendidikan, dan manajemen pendidikan yang belum efektif dan efisien. Masalah-masalah ini saling berkait menciptakan kondisi pendidikan yang kurang kondusif bagi para guru untuk menunjukkan kinerjanya sebagai guru profesional dalam proses pendidikan SDM yang bermutu.

Dari beberapa penelitian yang berkaitan mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, disebutkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan, pengaruh dan sumbangan terhadap kinerja guru. Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endang Kusmiah (2010: 103) bahwa terdapat hubungan yang signifikan dari keterampilan konseptual kepala sekolah menurut persepsi guru, keterampilan hubungan antar manusia kepala sekolah menurut persepsi guru, keterampilan teknis kepala sekolah menurut persepsi guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Sukomanunggal Kota Surabaya. Lebih lanjut dari penelitian Fredikus Djelahu Maigahoaku (2010:135) membuktikan bahwa terdapat sumbangan yang signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan kompetensi guru secara bersama terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Manggarai.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul. Adapun masalah yang muncul sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala sekolah yang kurang memperhatikan guru dalam melakukan tindakan pembelajaran.
2. Guru kurang mampu menciptakan kondisi belajar yang kondusif
3. Faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja guru dengan baik.

## **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan
2. Mengapa kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dapat mempengaruhi mutu pendidikan
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan.

## **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.
2. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan.

3. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan dan mamfaat utama yaitu:

1. Bagi guru

Para guru diharapkan dapat memperoleh umpan balik bagi upaya meningkatkan kemampuan dan profesionalisme dan kinerjanya.

2. Bagi kepala sekolah

Sebagai bahan masukan yang berarti sekaligus sebagai evaluasi terhadap akualisasi pengetahuan tentang kepemimpinan kepala sekolah.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kerangka Teori**

##### **1. Kinerja Guru**

###### **1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerjaan. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan pekerjaannya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia dari dirinya sendiri maupun dari luar dirinya.

Setiap pekerjaan mempunyai kemampuan berdasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat memengaruhi kinerjanya.<sup>1</sup>

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, ammpu atau tidak seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Secara singkat kinerja memiliki pengertian kemampuan sesorang dalam melaksanakan tugasnya secara benar, bertanggung jawab, memahami, dan kreatif melaksakan segala tugas dan kewajibannya. Kinerja merupakan suatu

---

<sup>1</sup> Wibowo, (2010), *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT Raja Garafindo Persada, Hal. 79

kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Kemudian kinerja juga dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Robbins dalam buku Moeheriono (2014) mengatakan kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M) dan kesempatan atau opportunity (O), yaitu  $kinerja = F(A \times M \times O)$ , artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. *Oxford Dictionary* dalam buku Moeheriono (2014) kinerja merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi.<sup>2</sup>

Drucker F. Peter menganggap kinerja sebagai prestasi kerja yang dapat dicapai seorang pegawai didalam organisasi yang dapat diukur berdasarkan kriteria dan alat ukur tertentu. *The scribe-Bantam English Dictionary* dalam buku Moeheriono (2014) mengatakan kinerja berasal dari kata “*to perform*” dengan beberapa *enteries* yaitu:

- 1) Melakukan, melaksanakan
- 2) Memenuhi atau melaksanakan suatu niat atau nazar
- 3) Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab
- 4) Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Moeheriono, (2014), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT Raja grafindo Persada, hal. 96

<sup>3</sup>Drucker F. Peter (1991) *Kewirasawastaan, Praktek dan Dasar-dasar*, Jakarta: Erlangga, hal. 23

Sturman dalam buku Hendrawan supratikno (2006) kinerja adalah suatu konstruk multidimensial yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi dan aspek apa yang dievaluasi.<sup>4</sup>

Dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. kinerja juga dapat dilihat dari sudut pandang berbeda. Pertama, jika kinerja dilihat dari hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan seseorang. Kemudian jika kinerja dilihat dari perilaku kerja, maka yang dinilai adalah perilaku karyawan dalam menjalankan kewajiban yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan.

## **1.2 Pengertian Kinerja Guru**

Guru sebagai tenaga profesional di bidang pendidikan, memiliki keinginan untuk menemukan kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas kependidikan dan keguruannya. Kepuasan kerja guru erat kaitannya dengan kinerja guru. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru, semakin baik pula kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kinerja guru, semakin rendah juga kinerjanya. Bahkan tidak jarang, karena tidak puas dalam bekerja, guru

---

<sup>4</sup> Hendrawan Supratikno, (2006), *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*, Yogyakarta: Graha Ilmu, hal. 12

sering absen, mudah marah-marah kepada sisw, mengajar tanpa persiapan bahkan sulit untuk diatur.<sup>5</sup>

Kinerjaa merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan pengekpresian seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang serta menuntut adanya kepemilikan yang penuh dan menyeluruh. Munculnya kinerja seseorang merupakan akibat dari adanya suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan profesi idividu yang bersangkutan. Didasari tuntutan undang-undang dan peraturan bahwasanya telah disepakati 4 kompetensi utama seorang guru, yaitu kompetensi kepribadian, kompetennsi sosial, kompetensi pedagogik, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi ini harus tertanam, hidup, berbunga dan berbuah dari dalam individu dan komunitas guru.

Munurut UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pada pendidikan usia dini, pendidik dasar, dan pendidikan menengah”. Menurut Surya dalam buku Supardi (2014) mengatakan guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, intruksional dan eksperensial.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya

---

<sup>5</sup> Amiruddin Siahaan dan Wahyuli Lius Zen, (2012), *Manajemen Perubahan (Telaah Konseptual , Filosofis dan Praktis terhadap Kebutuhan Melakukan Perubahan dalam Organisasi)*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 146

sehingga tercipta pembelajaran yang bermutu dan mejadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan tanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai kondisi yang menunjukkan kemampuan seseorang guru dalam menjalankan tugasnya disekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang di tampilkan guru dalam melkukan aktivitas pembelajarannya.

Kinerja seseorang, kelompok atau organisasi tidak sama satu dengan yang lain tergantung dengan tugas dan tanggung jawab secara profesional. Dengan demikian, guru sekolah berhubungan dengan peran sebagai pelatih yang akan memfasilitasi seluruh aktivitas organisasi. Jadi, kinerja guru adalah tampilan perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik yang tentu memiliki latar belakang yang relevan dengan tugas yang dihadapi dan hubungan interaksi dengan lingkungannya.

Peningkatan terhadap kinerja guru disekolah perlu dilakukan baik oleh guru sendiri melalui motivasi yang dimilikinya maupun pihak kepala sekolah melauli pembinaan-pembinaan.<sup>6</sup>

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam sekolah sangat berperan dalam memengaruhi kinerja guru. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana pemimpin memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana pemimpin mengembangkan dan

---

<sup>6</sup> Supardi, (2014), *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal. 52

memberayakan pekerja, sangat memengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Namun, kinerja suatu kepala sekolah tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia didalamnya, tetapi juga oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi.

Demikian pula lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja bawahannya. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antara manusia di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun di antara rekan sekerja.<sup>7</sup>

Berkaitan dengan kinerja guru, maka islam menggambarkan kinerja dalam surah At-Tawbah ayat 105 sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فِى سَبِيْلِ اللّٰهِ عَمَلَكُمْ وَرِسُوْلُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ , وَسَيُرْدُوْنَ اِلَى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya :

*Dan katakanlah : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. Q.S At-Taubah Ayat 105.*<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Ibib, Wibowo, hal. 80

<sup>8</sup> Safitri Lusia D. (2011), *Al-quran Fadilah Terjemahan & Transliterate Latin*, Jawa Barat, hal. 203

Berdasarkan dari ayat diatas dapat ditarik maksud dan tujuan nya yaitu, merujuk kepada kesungguhan dan keterikatan antara kerja ddengan kinerja ssat bkerja. Seseorang yang memiliki pekerjaan selalu mendapat pengawasan atas apa yang ia kerjakan. Kesungguhan dan motivasi dalam bekerja itu terletak pada beberapa aspek yang dapat menunjang.

Menurut Vroom dikutip Mulyasa, (2006), kinerja sebagai perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kinerja seseorang yang rendah merupakan hasil motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah. Sedangkan menurut Ilyas (2001) mendefinisikan kinerja sebagai penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Supardi (2013) kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajarannya di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.<sup>9</sup>

Pada hakekatnya Allah Swt merupakan satu-satunya guru yang sebenarnya, seperti yang telah disebutkan dalam Al-Qur'an Surat Al-Alaq : 4-5 yaitu :

الذي علم بالقلم, علم الانسان ما لم يعلم

Artinya :

“Yang mengerjakan (manusia) dengan perantara kalam, dia mengajarkan kepada manusia apa yang diketahuinya”.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Kompri, (2016), *Manajemen Pendidikan*, Ar-ruzz Media: Yogyakarta, hal. 130

<sup>10</sup> Ibid Safitri D. Hal. 597

Dalam Ayat tersebut sudah diterangkan bahwa Allah SWT merupakan yang pertama mengajarkan manusia tentang segala sesuatu yang belum diketahuinya. Sehingga dapat di katakan bahwa manusia hanyalah wakil Allah SWT dalam menyampaikan ilmu-ilmu nya di bumi, mengngat manusia adalah sebagai *Khalifah* di muka bumi.

Sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa guru merupakan seseorang yang di utu oleh Allah SWT untuk mendelegasikan tugas mengajarkan ilmu-ilmu pengetahuan yang diberikan oleh Allah SWT.

### **1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Banyak faktor yang mempengaruhi terbangunnya suatu kinerja prefisional, termasuk kinerja termasuk kinerja seorang guru yang didalamnya berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, baik internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhinya, misalnya sistem kepercayaan yang menjadi pandangan hidup seorang guru besar sekali pengaruh yang ditimbulkan dan bahkan yang paling berpretensi bagi pembentukan etos kerjanya.

Faktor eksternalnya menurut M. Aripin sebagaimana yang dikutip oleh Muhaimin (2002), mengidentifikasikannya kedalam beberapa hal diantaranya adalah volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang, suasana kerja yang menggairahkan atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demookrasi yang serasi dan manusiawi antara pemimpin dan bawahan, penanaman sikap dan pengertian dikalangan pekerja, sikap jujur dan dapat dipercaya dikalngan pimpinan terwujud dalam kenyataan, penghargaan terhadap



hasrat dan kebutuhan untuk maju atau penghargaan terhadap yang berprestasi dan suasana yang menunjang bagi kesejahteraan mental dan fisik.<sup>11</sup>

Factor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah factor kemauan dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Buku Anwar Prabu Mangkunegara (2000) yang merumuskan bahwa:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted dan genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Factor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

c. Faktor Kompetensi Guru

Pertama, tingkat pendidikan guru akan sangat memengaruhi baik tidaknya kinerja guru. Kemampuan seorang guru dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, karena melalui pendidikan itulah seseorang mengalami proses belajar dari tidak tahu menjadi tahu, dari yang tidak bisa menjadi

---

<sup>11</sup> Ibid 8 hal. 152

bisa. Selama menjalani pendidikannya seseorang akan menerima banyak masukan baik berupa ilmu pengetahuan maupun keterampilan yang akan memengaruhi pola berpikir dan perilakunya. Ini berarti jika tingkat pendidikan seseorang itu lebih tinggi maka makin banyak pengetahuan serta keterampilan yang diajarkan kepadanya sehingga besar kemungkinan kinerjanya akan baik karena didukung oleh bekal keterampilan dan pengetahuan yang diperolehnya.

Kedua, faktor lain yang memengaruhi kinerja guru adalah supervisi pengajaran yaitu, serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya.

Ketiga, kinerja guru dipengaruhi oleh program penataran yang diikutinya. Untuk memiliki kinerja yang baik, maka guru dituntut untuk memiliki kemampuan akademik yang memadai dan dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada para siswa untuk kemajuan hasil belajar siswa.

Keempat, iklim yang kondusif disekolah juga akan mempengaruhi pada kinerja guru di antaranya, pengelolaan kelas yang baik yang menunjuk pada pengaturan siswa maupun pengaturan fasilitas, penerangan, tempat duduk, dan media pengajaran. Kemudian hubungan antara pribadi yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa, dan karyawan sekolah, yang membuat suasana sekolah menyenangkan dan merupakan salah satu sumber semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kelima, agar guru memiliki kinerja yang baik maka harus didukung oleh kondisi fisik dan mental yang baik pula. Guru yang sehat akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

Keenam, peningkatan kinerja guru dapat dicapai apabila guru bersikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana kerja yang demikian ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya.

Kedelapan, kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses menapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari kegiatan administrasi.

Kompetensi ini bersifat abstrak karena berkaitan dengan hati. Kompetensi ini paling banyak dijelaskan dalam Al-Qur'an karena meliputi seluruh sikap, minat dan penghayatan seseorang terhadap ilmu. Kompetensi di ambil dari ayat Q.S Al-Qalam ayat 4 yaitu:

وانك لعلی خلق عظیم

Artinya : *“Dan sesungguhnya kamu benar-benar berbudi pekerti yang agung”*. (Q.S. Al-qalam ayat 4).<sup>12</sup>

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa seorang guru harus memiliki budi pekerti yang agaung atau baik, karena seorang guru adalah sebagai contoh bagi para siswanya.

Dalam kitab Usus Tarbiyah al-Islamiah dijelaskan bahwa Muhammad Rasulullah adalah *Uswah Hasanah* yang sempurna bagi manusia. Akhlak dan perilakunya yang urus adalah didikan langsung dari allah SWT.

---

<sup>12</sup> Ichit Safitri D. Hal 342

Beberapa hal yang mesti diteladani dari Rasulullah sebagaimana yang tertulis di kitab *Usus al-Tarbiyah al-Nabawiyah* adalah sifat fisiknya dan akhlakunya, di antaranya yang dapat penulis deskripsikan adalah seperti yang tertulis dalam hadist:

وعن يزيد بن نبيها موسى قل : قل نا نعائسة : يا امالمؤمنين كيف كان خلق رسول الله ؟ قالت : كن خلق رسول الله القران. ثم قلت : اقر اقلح المؤمن ون انى العشر . حتى بلغ الشر ز فقالت : هكذا كان خلق رسول الله

*Diriwayatkan dari Yazid bin Abi Musa, berkata : Kami bertanya kepada Aisyah: wahai ummul mukminin, bagaimanakah akhlak Rasulullah? Aisyah menjawab: Akhlak Rasulullah adalah Al-Qur'an. Kemudian ia berkata lagi: bacalah ayat qad aflahal mukminin sampai ayat sepuluh. Bigutulah akhlak Rasulullah.*<sup>13</sup>

Dari hadist di atas dapat kita simpulkan bahwa seorang guru harus memiliki akhlak yang baik karena seorang guru merupakan tautan bagi murid-murid jadi guru harus memiliki akhlak yang baik.

Menurut Henry Simamora (1995), kinerja dipengaruhi oleh tiga factor, yaitu:

- a. Factor individual yang terdiri dari:
  1. Kemampuan dan keahlian
  2. Latar belakang
  3. Demograti
- b. Factor Psikologis yaitu terdiri dari:
  1. Persepsi
  2. Attitude

---

<sup>13</sup> Abdul Hamid Assahaid al-Zantani, *Usus Tarbiyah*, hal. 853

3. Personality
  4. Pembelajaran
  5. Motivasi
- c. Factor organisasi yang terdiri dari:
1. Sumber daya
  2. Kepemimpinan
  3. Penghargaan
  4. Struktur
  5. Job design

Menurut A. Dale Timple (1992) factor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan.<sup>14</sup>

Tempe mengemukakan bahwa faktor-faktor kinerja yang memengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan.<sup>15</sup>

#### **1.4 Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar**

Ada tiga komponen yang berpengaruh dalam proses belajar mengajar di sekolah, yaitu guru, siswa yang belajar dan materi pelajaran yang diberikan oleh pengajar. Bersama dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka

---

<sup>14</sup> Anwar, (2006), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama, hal. 13

<sup>15</sup> Supardi, (2014), *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Rajagrafindo, hal. 50

pelaksanaan proses belajar mengajar menjadi lebih kompleks, karena ketiga komponen (guru, siswa dan materi pelajaran) masih dipengaruhi variabel lain. Peran pengajar dipengaruhi oleh penguasaan ilmu pengetahuan yang dimilikinya, cara memberikan materi pelajaran. Guru merupakan salah satu komponen atau mata rantai yang sangat menentukan dalam keberhasilan proses belajar mengajar. Kualitas guru akan berpengaruh pada kualitas lulusan yang dihasilkan oleh sekolah.

Karena seorang guru sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar, maka guru harus mampu membawa siswa kepada tujuan yang ingin dicapai, mampu mempengaruhi siswa, berpandangan luas, berwibawa, berpengetahuan dan berpengalaman.

Soekarwati mengemukakan bahwa profil seorang pengajar dituntut untuk berperan serba bisa, diantara ciri-ciri pengajar yang baik adalah :

1. Mempunyai keahlian terhadap ilmu pengetahuan yang diajarkan
2. Mempunyai keahlian dalam memberikan pengajaran
3. Mampu memberikan motivasi kepada siswa
4. Mampu bertindak sebagai manajer di kelas
5. Mempunyai keahlian dalam memberikan bimbingan
6. Mempunyai keahlian yang mampu merubah situasi yang kurang mendukung proses belajar mengajar menjadi lebih baik
7. Mampu berperan sebagai figur teladan dan panutan yang baik
8. Mampu mengontrol suasana di kelas hingga siswa tetap aktif mengikuti pelajaran dengan baik
9. Mampu membuat humor agar siswa yang belajar tidak merasa bosan

10. Bersedia menerima umpan balik dari siswa untuk meningkatkan efektifitas belajar mengajar.

Mengajar yang efektif menurut Gary dalam buku Rusdy (2017), perlu mempertimbangkan beberapa hal, yaitu: 1) Penguasaan bahan pelajaran. 2) Cinta pelajaran yang diajarkan. 3) Pengalaman pribadi dan pengetahuan yang telah dimiliki siswa. 4) Variasi metode pengajaran 5) Kesadaran guru untuk terus menimba ilmu. 6) memberikan pengetahuan atau contoh actual, dan 7) Kemampuan guru untuk menimbulkan semangat belajar siswa.<sup>16</sup>

Peran guru sangat dominan dalam kaitan dengan hasil prestasi belajar siswa, tugas-tugas itu sangat berkaitan erat dengan tujuan yang ingin dicapai, yaitu tujuan pendidikan guna menghasilkan anak-anak negeri dan generasi penerus yang berkualitas menuju peningkatan sumber daya manusia Indonesia dimasa depan. Tugas ini akan berhasil apabila ditunjang dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik sekolah dan dunia pendidikan. Dampak dari kerjasama ini cepat atau lambat pasti akan menghasilkan prestasi belajar siswa seperti yang diharapkan.

Kinerja guru dari waktu ke waktu harus ditingkatkan, guru yang baik harus mempunyai komitmen untuk terus dan terus belajar, tanpa itu maka guru akan kerdil dalam ilmu pengetahuan dan tertinggal akan akselerasi zaman yang semakin tidak menentu. Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah lain. Apakah itu kepala sekolah, guru, karyawan maupun anak didik. Kinerja guru akan bermakna bila dibarengi dengan

---

<sup>16</sup> Rusdy Ananda, (2017), *Inovasi Pendidikan Melejitkan Potensi Teknologi dan Inovasi Pendidikan*, Medan: CV. Widya Puspita, hal. 39

jiwa yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan tersebut sebagai upaya untuk perbaikan kearah yang lebih baik.

Kinerja yang dilakukan hari ini harus lebih baik dari kinerja sebelumnya, dan tentunya kinerja hari esok harus lebih baik dari kinerja hari ini. Tugas ini akan berhasil apabila ditunjang dengan tingkat prestasi masyarakat terhadap sekolah dan dunia pendidikan.

Kemudian untuk mendukung kinerja guru diperlukan manajemen kinerja guru. Manajemen kinerja adalah seluruh kegiatan yang dilakukan dalam sebuah proses manajemen dengan menetapkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, kemudian dilanjutkan ketahap pembuatan rencana, pengorganisasian, penggerakan/pengarahan dan evaluasi hasil.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam proses pembelajaran meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. Hal tersebut sependapat dengan Marwanti yang menyimpulkan bahwa kinerja guru yaitu, membuat rencana pelajaran, melaksanakan rencana pelajaran, mengembangkan hubungan pribadi dan melaksanakan evaluasi.

#### a. Membuat Rencana Pelajaran

Mulyasa (2013) menyatakan bahwa menyusun rencana pengajaran, meliputi: penguasaan materi, analisis materi pelajaran, program tahunan dan program catur wulan/semester, program satuan pelajaran, rencana pengajaran, analisis hasil ulangan harian, pelaksanaan pengajaran dan evaluasi pengajaran.



Dengan merujuk pendapat tersebut di atas, dalam penelitian ini yang dimaksud membuat rencana pelajaran meliputi:

- 1) Merencanakan pengorganisasian bahan pengajaran
- 2) Merencanakan pengelolaan kegiatan belajar mengajar
- 3) Merencanakan pengelolaan kelas
- 4) Merencanakan penggunaan media dan sumber belajar

b. Melaksanakan Rencana Pelajaran

Pelaksanaan pengajaran merupakan tindak lanjut tugas guru dimana secara riil guru memainkan peran-peran tugasnya. Apa yang hendak dikomunikasikan, diajarkan atau bahan pengajaran yang harus diserap dan dikembangkan siswa akan ditentukan oleh bagaimana guru mengkomunikasikannya. Pelaksanaan pengajaran, ditinjau dari tugas, dapat dikatakan merupakan inti tugasnya. Apa yang direncanakan dengan baik kalau tidak diaplikasikan dengan baik maka akan sia-sia dan tidak akan mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Jadi pelaksanaan pengajaran dapat dikatakan sebagai inti dari tugasnya, dengan pelaksanaan pengajaran seorang guru dapat memainkan perannya. Pelaksanaan meliputi:

- 1) Penggunaan metode, media dan bahan pengajaran
- 2) Berkomunikasi dengan siswa
- 3) Mendemonstrasikan khasanah metode mengajar
- 4) Mendorong dan menggalakkan ketertiban siswa
- 5) Mendemonstrasikan penguasaan mata pelajaran
- 6) Mengorganisir waktu, ruang dan bahan pengajaran.

c. mengembangkan Hubungan Antar Pribadi

Perencanaan pengajaran yang kemudian diwujudkan dalam pelaksanaan pengajaran memerlukan dukungan suasana belajar mengajar yang baik. Untuk itu, guru harus menciptakan suasana yang mendukung sehingga sesuatu yang akan dikomunikasikan dapat dimengerti dan dipahami siswa (Rusdy 2003:73).

Hubungan antar pribadi dalam proses belajar mengajar merupakan hal yang penting. Sebab dengan adanya komunikasi yang lancar, suasana yang baik dan keadaan yang kondusif turut memperlancar siswa dalam menangkap dan menyerap materi pelajaran. Oleh karena itu, dalam proses belajar mengajar perlu adanya peningkatan hubungan antar pribadi. Hubungan antar pribadi ditunjukkan oleh:

- 1) Mengembangkan sikap positif
- 2) Bersikap terbuka pada siswa
- 3) Menampilkan kegairahan dalam proses belajar mengajar
- 4) Mengelola interaksi perilaku dalam kelas.

#### d. Melaksanakan Evaluasi

Mulyasa (2013) menyatakan evaluasi atau penilaian merupakan aspek pembelajaran yang paling kompleks, karena melibatkan banyak latar belakang dan hubungan, serta variabel lain yang mempunyai arti apabila berhubungan dengan konteks yang hampir tidak mungkin dapat dipisahkan dengan setiap segi penilaian. Tidak ada pembelajaran tanpa penilaian, karena penilaian merupakan proses penatapan kualitas hasil belajar, atau proses untuk menentukan tingkat pencapaian tujuan pembelajara oleh peserta didik.

Kemampuan evaluasi merupakan kegiatan penutup yang harus dipunyai guru dalam melihat hasil kerjanya. Artinya, hasil evaluasi merupakan salah satu

indikator keberhasilan tugas guru pada diri siswa. Kemampuan evaluasi mengacu kepada bagaimana guru melakukan kegiatan evaluasi setelah merencanakannya dan bagaimana guru menggunakan hasil evaluasi dan menafsirkannya untuk keperluan pengajaran, untuk pedoman bagi kegiatan proses belajar mengajar berikutnya agar lebih baik, di samping itu tentu saja untuk keperluan pengambilan keputusan. Evaluasi dilaksanakan terhadap seluruh tahapan proses belajar mengajar secara menyeluruh.<sup>17</sup>

### **1.5 Penilaian Kinerja Guru**

Dalam upaya mewujudkan kinerja yang baik diperlukan proses penilaian kinerja. Penilaian kinerja guru diartikan sebagai penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan dan jabatannya (Perem PAN No. 16 tahun 2009). Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Rinawatiririn (2012), penilaian kinerja adalah evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja, dan potensi pengembangan yang telah dilakukan. Menurut Uhar penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan untuk menilai perilaku pegawai dalam pekerjaannya, baik secara kualitatif maupun kuantitatif.<sup>18</sup>

Guru merupakan pendidik profesional yang memiliki tugas dan fungsi utama sebagai perencana, pelaksana dan penilai, pembelajaran pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Penilaian kinerja guru tidak terbatas pada aspek-aspek formal yang secara langsung berkaitan dengan tugas dan fungsinya, tetapi juga mencakup berbagai aspek terutama yang berkaitan dengan kompetensinya, baik kompetensi personal,

---

<sup>17</sup> Mulyasa, (2013), *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: PT remaja Rosdakarya, hal. 103

<sup>18</sup> Barnawi, (2014), *Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-ruzz media, hal. 25

pedagogic, professional maupun sosial. Terdapat tiga aspek yang dinilai dalam kinerja guru yaitu sebagai berikut (Kemdiknas 2010):

1. Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai, menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan 4 kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 16 tahun 2007 tentang Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru.
2. Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru Bimbingan Konseling (BK) / konselor meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi, dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi pembimbingan, memanfaatkan hasil evaluasi, dan melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan.
3. Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Pelaksanaan tugas tambahan ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka. Tugas tambahan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka.

Berdasarkan aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja guru sebagaimana diuraikan diatas, dapat dikemukakan bahwa guru yang baik dan professional

minimal harus memenuhi dua kategori terutama berkaitan kapabilitas dan loyalitas.<sup>19</sup>

## **2. Kepemimpinan**

### **2.1 Pengertian Kepemimpinan**

Dalam setiap organisasi baik itu organisasi kecil maupun organisasi yang besar akan terdapat seorang pemimpin, dimana peranan pemimpin yang sangat mendasar dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Karena aktivitas pemimpin berusaha mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan orang lain bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Terdapat banyak ragam pandangan tentang pengertian kepemimpinan, antara lain Burhanuddin (1994), kepemimpinan (*leadership*) merupakan inti manajemen, sebab kepemimpinanlah yang menentukan arah dan tujuan sebuah organisasi dengan memberikan bimbingan dan menciptakan iklim kerja yang mendukung pelaksanaan proses manajemen secara keseluruhan.

Menurut G.R. dalam bukunya *Principles of Management*, mengemukakan arti kepemimpinan adalah *Leadership is the relationship in which one person, or the leader, influences others to work together willingly on related tasks to attain that which the leader desires*. Aktivitas memimpin pada hakikatnya meliputi suatu hubungan dan adanya satu orang yang mempengaruhi orang lain agar mereka mau bekerja ke arah pencapaian sasaran tertentu. Menurut Winardi (1990) mengartikan usaha untuk mempengaruhi orang lain secara langsung atau tidak langsung untuk mencapai beberapa tujuan. Tjiptono (1998), kepemimpinan dapat didefinisikan

---

<sup>19</sup> Mulyasa, (2013), *Uji Kompetensi dan Kinerja Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hal. 93

berdasarkan penerapannya pada bidang militer, olahraga, bisnis, pendidikan, industry dan bidang-bidang lainnya.<sup>20</sup>

Rauch dan behling, berpendapat bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Kemudian Jacobs dan Jacques berpendapat bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang member arti pada kerja sama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan. Nawani dan Martini, kepemimpinan adalah sebagai kemampuan/kecerdasan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.<sup>21</sup>

Robbins (2003) memberikan defenisi kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi. sedangkan Greenberg dan Baron (2003) memberikan defenisi kepemimpinan sebagai proses di mana suatu individu memengaruhi anggota kelompok lain meneju pencapai tujuan kelompok atau organisasional yang didefinisikan.

Colquit, LePine, dan Wesson (2011) mendefinisikan kepemimpinan sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut kearah pencapaian tujuan utama. Arah tersebut dapat memengaruhi interpretasi kejadian pengikut, organisasi aktivitas pekerjaan mereka, komitmen

---

<sup>20</sup> Mesiono, (2012), *manajemen & organisasi*, Medan: Citapustaka Media Perintis, hal. 57

<sup>21</sup> Alben, (2015), *kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yokyakarta: Graha Ilmu, hal. 52

mereka terhadap tujuan utama, hubungan mereka dengan pengikut, atau akses mereka pada kerja sama dan dukungan dari unit kerja lain.<sup>22</sup>

Hersey dan Blanchard (1986) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kemudian Overton (2002) menyatakan bahwa *“leadership is ability to get done with and through other while gaining their confidence and cooperation”*.

Pendapat pertama menekankan arti kepemimpinan adalah sebagai proses mempengaruhi orang lain mencapai tujuan dalam suatu situasi, kepemimpinan juga dapat berlangsung dimana saja. Sedangkan pendapat yang kedua menekankan focus kepemimpinan terhadap kemampuan seseorang memperoleh tindakan dari orang lain. Dengan begitu hakikat kepemimpinan juga merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain.<sup>23</sup>

Owens mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu interaksi antara satu pihak sebagai yang memimpin dengan pihak yang dipimpin. Sedangkan, James Lippman, seperti yang diikuti oleh M. Ngalim Purwanto, mendefinisikan kepemimpinan adalah permulaan dari struktur atau prosedur baru untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran organisasi. J. Salusu mendefinisikan kepemimpinan sebagai kekuatan dalam memengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum. E. Mulyasa mendefinisikan kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

---

<sup>22</sup> Wibowo, (2014), *perilaku dalam organisasi*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, hal. 280

<sup>23</sup> Syafarudin, (2013), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Media, hal. 55

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran suatu organisasi yang telah ditetapkan.

Dalam firman Allah Subhana Wata'ala Q.S. As-sadjadah, ayat 24 yang berbunyi :

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا ۖ وَكَانُوا

بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Artinya:

*”Dan kami jadikan diantara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami selama mereka sabar. Mereka meyakini ayat-ayat kami”*.<sup>24</sup>

Dan kemudian diterangkan dalam hadist berikut ini:

حدثنا عبدان اجبرنا عبد الله اجبرنا موسى بن عقبة عن نافع عن ابن عمر رضي الله عنهما عن النبي صلى الله عليه وسلم قال كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته والامير راع على اهل بيته والمرأة راعية على بيت زوجها وولده فكلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته

Artinya:

*“Dari ‘Abdan dari Abdullah dari Musa bin ‘Uqbah dari Nafi dari ibnu Umar radhiyallahu ‘anhuma dari Nabi SAW bersbda : “setiap kamu adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya itu, kepala negara adalah pemimpin, laki-laki adalah pemimpin atas anggota keluarganya, wanita*

---

<sup>24</sup> Safitri Lusiana, Al'quran Fadilah Terjemah & Transliterasi Latin, Jawa Barat: sygma, hal, 417



*adalah pemimpin atas rumah suaminya dan anak-anaknya, maka setiap kamu adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas kepemimpinan itu”.*<sup>25</sup>

Dari hadits diatas sudah jelas bahwa semua didunai ini adalah seorang pemimpin, namun seorang pemimpin harus bertanggung jawab atas apa yang dipimpinnya, kepala sekolah harus mempertanggung jawabkan sekolah yang dipimpin.

## **2.2 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam lembaga pendidikan. Kepemimpinan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik secara individu maupun secara kelompok. Perilaku instrumental merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasikan dalam peranan dan tugas-tugas para guru, sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.<sup>26</sup>

Syafaruddin, dkk menyatakan kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan pendidikan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya.<sup>27</sup> Syaiful Sagala menyatakan menyatakan kepala sekolah adalah agen berbagai komponen, kepala

---

<sup>25</sup> Ibid Abdul Hamid Asshaid Al-Zantani, hal 305

<sup>26</sup> Mulyasa, (2004), *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hal. 107

<sup>27</sup> Syafarudin, dkk, (2012), *Inovasi Pendidikan*, Medan: Perdana Melayu, hal. 93

sekolah sebagai pimpinan pada tingkat satuan pendidikan mengatur sistem operasi sekolah secara internal mengambil kebijakan mengenai pendidikan dan pengajaran, manajemen sekolah, kesiswaan dan sebagainya.<sup>28</sup>

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja atau berpartisipasi dalam pelaksanaan proses pendidikan sehingga tujuan atau sasaran dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan pendidikan dalam menyelenggarakan pendidikan akan memusatkan perhatian pada peran dan fungsi kepala sekolah. Dalam kegiatan kepemimpinan itu diperlukan kemampuan memengaruhi orang lain, karena pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan pendidikan bertujuan agar setiap kegiatan pendidikan yang dilaksanakan dapat mencapai tujuan pendidikan atau pengajaran secara efektif dan efisien.

Salah satu kunci yang sangat menentukan keberhasilan kepala sekolah dalam mencapai tujuannya adalah kepala sekolah. Keberhasilan kepala sekolah dalam mencapai tujuannya secara dominan ditentukan oleh keandalan manajemen sekolah yang bersangkutan, sedangkan keandalan manajemen sekolah sangat dipengaruhi oleh kapasitas kepemimpinan kepala sekolahnya. Hal ini tidak berarti peranan kepala sekolah hanya sekedar sebagai pemimpin karena masih banyak peranan lainnya.

Kepemimpinan kepala sekolah menurut teori Mutakhir (Anonim, 2002) dalam buku Syafaruddin, dkk haruslah memiliki 25 kompetensi, yaitu 1)

---

<sup>28</sup> Syaiful sagala, (2013), *Human Capital Kepemimpinan Visioner dan Beberapa Kebijakan Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, hal. 5

penyusunan program sekolah, 2) monitoring dan evaluasi, 3) manajemen kelembagaan, 4) kompetensi manajerial, 5) manajemen sarana dan prasarana, 6) pengembangan diri, 7) manajemen hubungan sekolah dengan masyarakat, 8) wawasan kependidikan, 9) memahami sekolah sebagai sistem, 10) manajemen tenaga kependidikan. 11) supervisipendidikan, 12) manajemen kesiswaaan, 13) memberdayakan sumber daya, 14) manajemen waktu, 15) manajemen bimbingan dan konsling, 16) laporan akuntabilitas kinerja sekolah, 17) jiwa kepemimpinan, 18) koordinasi, 29) memahami budaya sekolah, 20) menyusun dan melaksanakan rugulasi sekolah, 21) sistem informasi manajemen, 22) proses pengambilan keputusan, 23) akreditasi sekolah, 24) manajemen keuangan, 25) memiliki dan melaksanakan kreativitas inovasi dan jiwa kewirausahaan.<sup>29</sup>

### **2.3 Gaya Kepemimpinan**

#### **a. Gaya Kepemimpinan Otakritas/Otoriter**

Gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas akan tetapi kurang perhatian pada kebutuhan para pekerjanya. Kepemimpinan otoriter merupakan gaya yang paling tua dikenal manusia. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang atau satu kelompok kecil orang yang diantara mereka tetap ada seorang yang paling berkuasa. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal.

#### **b. Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Gaya pemimpin yang ikut mengikut sertakan anggota bawahan dalam pengambilan keputusan dalam rangka menumbuhkan komitmen kerja untuk mencapai tujuan. Tipe/gaya kepemimpinan demokratis menurut G. R. Terry,

---

<sup>29</sup> Syafaruddin, dkk, (2010), *Kepemimpinan dan Kewirausahaan*, Medan: Perdana Publishing, hal. 352

bahwa pemimpin yang demokratis menganggap dirinya bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama, agar setiap anggota turut bertanggung jawab, seluruh anggota ikut serta dalam segala kegiatan perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan.<sup>30</sup>

Sedangkan menurut Kurt Lewin mengemukakan bahwa kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang demokratis adalah pemimpin yang demokratis menganggap dirinya bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan. Hal ini agar setiap anggota turut bertanggung jawab, seluruh anggota ikut serta dalam segala kegiatan perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan yang diinginkan.<sup>31</sup>

Kemudian Sudarwan Danim mengemukakan kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang dilandasi oleh anggapan bahwa hanya karena interaksi kelompok yang dinamis, tujuan organisasi akan tercapai.<sup>32</sup> Dengan demikian, dalam tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Proses kepemimpinan diwujudkan dengan cara memberi kesempatan yang luas bagi anggota kelompok/organisasi untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan.

---

<sup>30</sup> Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam antara teori dan praktik*. Ar Ruzz Media 20122. Hlm. 56

<sup>31</sup> Ibid. Hlm. 57

<sup>32</sup> Sudarman Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, Hlm. 213

Setiap anggota kelompok tidak saja diberikan kesempatan aktif, tetapi juga dibantu dalam mengembangkan sikap dan kemampuannya memimpin.

Kondisi ini memungkinkan setiap orang siap dipromosikan dalam pengembangan karir untuk dipromosikan menduduki jabatan pemikmpin secara berjenjang, bila mana terjadi kekosongan karena pengsiun, mutasi, meninggal dunia, atau sebab lain.<sup>33</sup> Sehingga hal ini berpengaruh juga pada kesejahteraan anggota. Kepemimpinan demokratis bersifat ramah tamah dalam komunikasi dan selalu bersedia menolong atau melayani bawahannya, dengan memberi nasehat, serta petunjuk jika dibutuhkan dan seorang pemimpin kepala sekolah menginginkan supaya guru-gurunya mau meningkatkan kualitas pendidikannya, pandai bergaul dimasyarakat, maju dan mencapai kesuksesan dalam usaha mereka masing-masing. Dibawah kepemimpinan nya guru bekerja dengan suka cita untuk memajukan pendidikan sekolahnya. Semua pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah disepakati dan ditetapkan bersama. Akhirnya tercapailah suasana disiplin, kekeluargaan yang sehat, menyenangkan dan melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab.

#### c. Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas

Gaya kepemimpinan yang menekankan bahwa pemimpin tidak hanya berusaha untuk menjalankan kontrol atau pengaruh terhadap anggota kelompok.

---

<sup>33</sup> Baharuddin dan Umiarso, Ibid, Hlm. 441

Dalam gaya kepemimpinan ini cenderung pemimpin sering memberi kekuasaan pada bawahannya.<sup>34</sup>

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh E. Mulyasa yaitu bahwa cara yang dipergunakan pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Kemudian Edward Sallis menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tertentu dapat mengantarkan intitusi pada revolusi mutu.<sup>35</sup>

Engkoswara (1987) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam membeimbing, mengarahkan, mempengaruhi dan menggerakkan para pengikutnya atau bawahannya pada suatu tujuan tertentu. Kemudian Sutisna (1983) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berasal dari kaya gaya dan kepemimpinan, yaitu gaya (*style*) dengan suatu cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat saya simpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam memengaruhi terhadap para anggotanya.

---

<sup>34</sup> Makawimbang, (2012), *Kepemimpinan yang Bermutu*, Bandung; Alfabetta, Hlm. 21

<sup>35</sup> Wahab (2011), *Kemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spritual*, Jogjakarta: Ar-ruzz media, hal. 92

Menurut Mondy dan Premeaux (1995), terdapat tiga dasar gaya kepemimpinan yang lebih dikenal secara luas yaitu :

1. Gaya Otokratik

Pemimpin menyuruh untuk mengerjakan apa yang ditentukan oleh pemimpin dan harus dipatuhi tanpa bertanya.

2. Gaya Partisipatif

Para pekerja dilibatkan dalam mengambil keputusan, sedangkan keputusan akhir terletak pada pemimpin. Para pekerja akan merasa ikut bertanggung jawab untuk mewujudkan rencana yang mereka ikut membuatnya.

3. Gaya Demokratis

Pemimpin mencoba melakukan apa yang diinginkan oleh sebagian besar bawahan para pemimpin. Dengan gaya partisipatif dan gaya demokratis cenderung memperlakukan pada pekerja termasuk kelompok teori Y dari Mc. Gregor. Banyak pihak lebih menyukai gaya demokratis dengan pendekatan kelompok untuk meningkatkan manajemen.<sup>36</sup>

## **2.4 Peran dan Fungsi Kepala Sekolah**

Pemimpin kepala sekolah orang yang mempunyai posisi kepemimpinan yang penting di Sekolah. Pemimpin sekolah memiliki kewenangan atau hak legitimasi untuk memberi perintah atas dasar kekuasaan yang sah yang diberikan oleh suatu badan resmi. Pemimpin sekolah mempunyai posisi menentukan dan

---

<sup>36</sup> Ibit 1, hal. 90-92

menetapkan struktur organisasi sekolah serta meyakinkan bahwa struktur tersebut membantu dalam pencapaian atau tercapainya misi, maksud dan tujuan organisasi.

Pemimpin sekolah yang dimaksud diatas adalah kepala sekolah. Peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin adalah menjadi kunci peningkatan atau perkembangan sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran adalah kepemimpinan yang menekankan pada komponen-komponen yang terkait dengan pembelajaran meliputi kurikulum, proses pembelajaran, penilaian, pengembangan guru, layanan prima dalam pembelajaran dan pembangunan komunitas belajar di sekolah.

Aspek yang penting dari tugas pemimpin sekolah adalah melaksanakan kepemimpinan pendidikan untuk seluruh warga sekolah. Kegiatan pendidikan di sekolah merupakan suatu kegiatan yang berpengaruh secara langsung dalam meningkatkan mutu pendidikan dimana guru sangat mempengaruhi kegiatan pendidikan tersebut. Guru menjadi penentu sebagai kunci keberhasilan dalam setiap usaha peningkatan mutu pendidikan, fungsi dan perannya menjadi sangat strategis, sangat beralasan apabila pengawasan profesional ditujukan kepada aspek akademik yang berupa bantuan untuk memperbaiki proses pendidikan, khususnya pembelajaran. Oleh karena itu untuk meningkatkan mutu pendidikan supervisi akademik harus dilakukan oleh kepala sekolah. Supervisi akademik ini merupakan kegiatan pengawasan profesional yang menitik beratkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru membantu siswa ketika sedang dalam proses belajar.



Dalam menciptakan mutu pendidikan melalui kegiatan pembelajaran, kepala sekolah memiliki peranan yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja guru di sekolah. Prestasi kerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan keprofesiannya dalam bidang pendidikan.

Fungsi pemimpin kepala sekolah adalah sebagai berikut:

1. Menciptakan suasana ersaudaraan, kerja sama dengan penuh rasa kebebasan.
  2. Membantuk kelompok untuk mengogarnisasikan diri, yaitu ikut serta dalam memberikan rangsangan kepada kelompok dalam menetapkan dan menjelaskan tujuan.
  3. Membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja, yaitu membantu kelompok dalam menganalisis situasi untuk kemudian menetapkan prosedur mana yang paling praktis dan efektif.
  4. Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok.
  5. Memberikan kesempatan pada kelompok untuk belajar dari pengalaman.
- Pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk melatih kelompok menyadari proses dan isi pekerjaan yang dilakuakn dan berani menilai hasilnya secara jujur dan objektif.<sup>37</sup>

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah meliputi keteladanan, dapat mempengaruhi, dapat memotivasi bawahannya, dapat memecahkan masalah serta gezaq (kewibawaan).

a. Keteladanan

Sebagai pemimpin kepala sekolah harus mampu menjadi pemimpin yang dapat menjadi contoh perilaku dan tindakannya. Pemimpin menjadi transfer

---

<sup>37</sup> Ibid, Ahmad Susanto, Hal. 22-23

atau intertainment didalam pendidikan. Jadi segala sesuatu tindakan kepala sekolah harus dapat dipertanggung jawabkan, karena kepala sekolah yang menjadi contoh utama disekolah. Apabila sekolah memiliki manajemen yang bagus, maka apa yang dikatakan kepala sekolah dapat menjadi contoh bagi bawahannya.

Dengan melihat sikap kepemimpinannya, mereka berharap dapat mencontohnya. Dengan mendengar ucapannya mereka merindukan kata-kata yang dapat menyejukkan hati, dengan melihat penampilannya mereka merasa dapat tumbuh keyakinan dan dan kepercayaan dirinya.

b. Dapat Mempengaruhi

Menurut Hersey dan Blanchard (1986) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.<sup>38</sup> Kepala sekolah merupakan orang atau personil kependidikan yang memiliki peranan besar dalam mencapai keberhasilan pengelolaan suatu sekolah, kualiatas kepemimpinan kepala sekolah yang didalamnya terdapat juga kepribadian, keterampilan dalam mengelola sekolah termasuk dalam menangani masalah yang timbul di sekolah, gaya kepemimpinan serta kemampuan menjalin hubungan antar manusia sangat menentukan atau memiliki pengaruh yang besar terhadap kualitas proses belajar dan mengajar di sekolah.

c. Dapat Memotivasi

Kepala sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang mempunyai sifat dan prilaku kepemimpinan yang mampu menciptakan iklim sekolah yang baik dan

---

<sup>38</sup> Ibid Syafaruddin, hal. 21

mamberikan kepuasan kerja yang tinggi bagi para guru. Kepala sekolah dalam perannya seorang pemimpin harus mampu mengarahkan orang lain untuk melakukan tugas-tugas. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memperhatikan kebutuhan dan tujuan orang-orang yang bekerja untuknya tidak terfokus pada kekuasaan yang dimilikinya saja sehingga kepuasan kerja bawahan selalu terpenuhi, seperti apa yang dinyatakan pada kelompok dan bukan berorientasi pada kekuasaan.<sup>39</sup>

Motivasi diartikan sebagai segala sesuatu yang menjadi pendorong timbulnya suatu tingkah laku. Artinya dengan memotivasi guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan, adanya tujuan yang jelas dan disadari akan mempengaruhi kebutuhan dan ini akan mendorong timbulnya motivasi.<sup>40</sup>

d. Dapat Menyelesaikan Masalah (Konflik)

Menurut Lawang konflik diartikan sebagai perjuangan untuk memperoleh hal-hal yang langka seperti, kekuasaan dan sebagainya dimana tujuan mereka berkonflik itu tidak hanya memperoleh keuntungan tetapi juga untuk menundukkan pesaingnya. Konflik dapat diartikan sebagai benturan kekuatan dan kepentingan antar satu kelompok dengan kelompok lain dalam proses perebutan sumber-sumber kemasyarakatan (ekonomi, politik, sosial dan budaya) yang relatif terbatas.<sup>41</sup>

Adanya masalah yang muncul sebagai akibat adanya konflik membutuhkan peran seorang pemimpin untuk segera menyelesaikan konflik yang dapat

---

<sup>39</sup> T.Hani Handoko, 2000, *Manajemen*, Hal. 307

<sup>40</sup> Oemar Hamalik, *Proses belajar Mengajar*, Jakarta Bumi Aksara. Hal 161

<sup>41</sup> Robert lawang, *Buku mentri Pokok Pengantar Sosiologi*, Jakarta, universitas terbuka. Hal. 53

merusak dan merugikan organisasi sekolah. dengan adanya peran kepala sekolah maka dalam sekolah dapat tercipta suasana atau keadaan sekolah yang harmonis, rukun dan damai. Suasana sekolah tersebut muncul berdasarkan proses yang dilihat dari peran kepala sekolah. Antara lain bagaimana kepala sekolah mampu mengambil keputusan yang tepat tanpa ada pihak yang merasa dirugikan dan bagaimana kepala sekolah menciptakan suasana yang positif sehingga mengurangi resiko terjadinya konflik.

e. Gezaq (Kewibawaan)

Ngalim Purwanto mengemukakan gezaq berasal dari kata zeggen yang berarti ‘berkata’ siapa yang perkataan nya mempunyai kekuatan mengikat, berarti mempunyai kewibawaan atau gezaq terhadap orang lain.<sup>42</sup> Dalam hal pendidikan kewibawaan harus dimiliki seorang kepala sekolah, karena dalam pendidikan kepala sekolah harus dapat mengajak atau memengaruhi para guru-guru dan staf lainnya untuk melakukan apa yang diinginkan kepala sekolah tersebut.

## **B. Kerangka Pikir**

Guru merupakan salah satu kunci menuju kesuksesan suatu pendidikan, tanpa ada guru maka suatu pembelajaran tidak akan dapat berjalan lancar, kita ketahui bahwa komponen-komponen yang ada di lembaga pendidikan tidak akan berguna apabila tidak ada guru didalamnya. Begitu pentingnya seorang guru didalam sekolah tidak ada perubahan dan peningkatan tanpa adanya perubahan dan

---

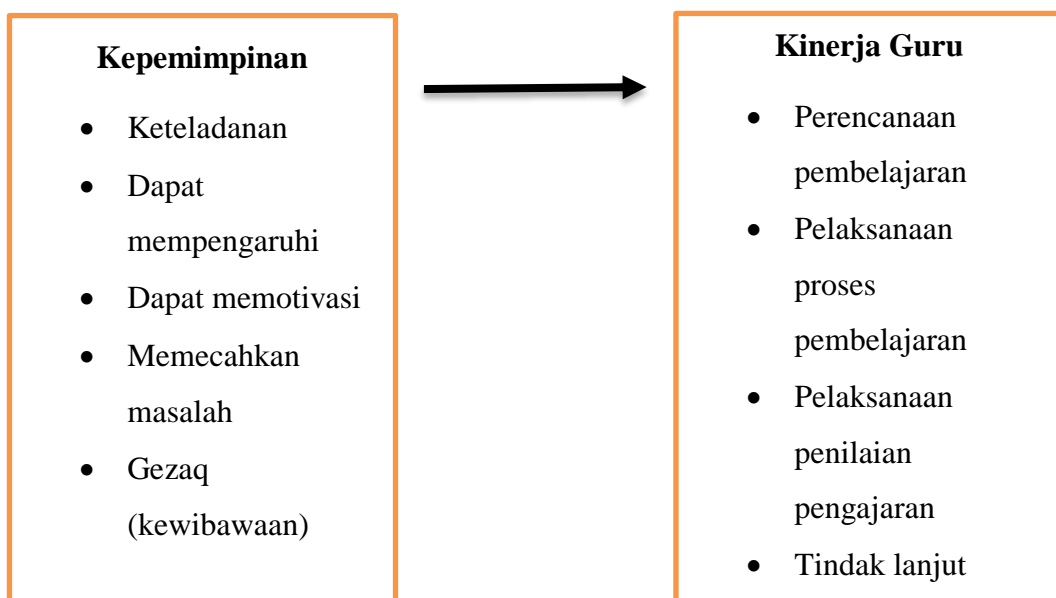
<sup>42</sup> Nglim Purwanto, 2000, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, Bandung, Remaja Rosda Karya, Hal. 48

peningkatan kualitas guru. Mutu pendidikan tidak akan terlepas dari kinerja para guru, yang merupakan bagian dari sistem pendidikan di sekolah.

Kinerja guru yang baik hendaknya memiliki kualitas kerja yang baik yaitu menguasai materi pelajaran yang akan disampaikan. Guru harus memiliki kecepatan dan ketetapan dalam melaksanakan pembelajaran, memiliki inisiatif dalam menggunakan berbagai macam metode, model dan media pembelajaran, mampu mengelola kelas dan menilai hasil belajar siswa.

Kepala sekolah berperan penting dalam kinerja guru yaitu harus mampu mengawasi kegiatan guru, siswa, staf dan membuat kebijakan yang baik, wewenang yang dapat dilakukan kepala sekolah adalah membatasi jam mengajar guru, membuat SK mengajar, berbagai kebijakan yang dibuat bertujuan agar mutu pendidikan dapat meningkat.

Dengan demikian bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja seorang guru, secara singkat kerangka pikir dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



### **C. Penelitian Yang Relevan**

Hasil penelitian yang relevan sebelumnya sesuai dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakuakn oleh Vela Miarri Nurma Arimbi dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kujurusan (SMK) Negeri Temanggung.

### **D. Pengajuan Hipotesis**

Menurut Suharsimi Arikunto yang dikutip oleh Vela Miarri dalam skripsinya menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan maka hipotesis diterima.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di SMP Muhammadiyah 07 Medan Perjuangan Jln. Pelita 2 No. 3-5 Sidorame Barat.

#### **B. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan/ingin diteliti. Populasi ini sering juga disebut juga dengan universe. Anggota populasi dapat berupa benda hidup maupun benda mati, dan manusia, dimana sifat-sifat yang ada padanya dapat diukur atau diamati. Populasi yang tidak pernah diketahui jumlahnya disebut populasi *infinitif* atau tidak terbatas, dan populasi yang jumlahnya diketahui dengan pasti disebut populasi *finitif* atau tertentu/terbatas.

##### **2. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian (sampel secara harfiah berarti contoh). Dalam penetapan/pengambilan sampel dari populasi mempunyai aturan, yaitu sampel itu *representative* (mewakili) terhadap populasinya.

#### **C. Definisi Operasional**

Defenisi operasional adalah defenisi yang didasarkan atas sifat-sifat yang dapat diamati. Selain itu defenisi operasional juga diartikan sebagai sebuah batasan-batasan yang diberikan oleh peneliti terhadap variabel penelitiannya sendiri sehingga variabel penelitian dapat diukur. Itu sebabnya, defenisi

operasional adalah definisi penjelas, karena akibat definisi yang diberikannya sebuah variabel penelitian menjadi lebih jelas.<sup>43</sup>

Agar pengukuran variabel dapat dilakukan secara kuantitatif maka semua variabel dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah
2. Kepemimpinan adalah proses pemimpin dalam mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memotivasi, mengambil keputusan, mengawasi, mengarahkan, mempengaruhi, dan cara lain yang dapat dilakukan agar bawahan tetap melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

3. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang dibebankan kepadanya dan tanggung jawab atas peserta didik. Berdasarkan teori maka variabel ini dapat diukur melalui indikator membuat rencana pembelajaran, melaksanakan rencana pembelajaran, mengembangkan hubungan antar pribadi, dan melaksanakan evaluasi.

#### **D. Instrument Pengumpulan Data**

Menurut Suharsimi Arikunto mendefinisikan bahwa instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya<sup>44</sup>. Sedangkan menurut Ibnu Hajar Instrumen

---

<sup>43</sup> Syahrudin, (2007), *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Citapustaka Media, hal. 113, 108

<sup>44</sup> Suharsimi Arikunto, (2000), *Managemen Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, hal. 134



pengumpulan data adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variabel yang karakteristik dan objektif<sup>45</sup>.

Dari definisi diatas dapat saya simpulkan bahwa instrumen pengumpulan data ialah alat yang digunakan untuk mengukur atau mendapatkan informasi agar kegiatan peneliti berjalan secara sistematis.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Hasan Skala Likert merupakan jenis skala untuk mengukur variabel peneliti (fenomena spesial spesifik) seperti sikap, pendapat dan persepsi sosial seseorang atau sekelompok orang. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen pedoman dokumentasi dan metode angket. Peneliti menggunakan empat alternatif pilihan jawaban yang disediakan dalam angket yang telah dimodifikasi dari skala likert, yaitu:

1. Sangat sesuai (ss) = skor 4
2. Sesuai (s) = skor 3
3. Tidak sesuai (ts) = skor 2
4. Sangat tidak sesuai (sts) = skor 1

Penyusunan angket disesuaikan dengan indikator dari masing-masing variabel penelitian yang disusun dalam kisi-kisi instrumen. Adapun kisi-kisi instrument angket penelitian adalah:

---

<sup>45</sup> Ibnu Hajar, *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 160

**Tabel 3.1**

**Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah (x)**

<b>No</b>	<b>Sub Variabel</b>	<b>Indikator</b>
	Melaksanakan perencanaan	Menyusun RAPBS bersama-sama dengan guru Penyusunan misi sekolah melibatkan semua unsur terkait Mengutamakan demokrasi dalam berbagai kegiatan Pelaksanaan KBM berpedoman pada kalender pendidikan
2	Mengadakan kerja sama dengan bawahan	Mengutamakan kerja sama dengan guru-guru Memperhatikan usulan guru-guru Mendorong terhadap guru-guru untuk meningkatkan kinerja
3	Komunikasi dengan semua komponen sekolah	Tanggap terhadap peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pendidikan Menciptakan hubungan yang harmonis dengan semua komponen sekolah
4	Kreatif dalam melaksanakan tugas sebagai kepala sekkolah	Memprakarsai cara-cara terbaru dalam peningkatan mutu Mendengarkan usulan dan memperhatikan aspirasi Mendengarkan usulan dan memperhatikan aspirasi Mengadakan pembaharuan di sekolah Bertanggung jawab terhadap sekolah

**Tabel 3.2**

**Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru**

<b>No</b>	<b>Sub Variabel</b>	<b>Indicator</b>
	Perencanaan dan persiapan mengajar	Membuat perencanaan dan strategi pembelajaran Mengadakan kegiatan praktik Menambah pengetahuan guru melalui sumber belajar
	Menggunakan alat bantu mengajar	Memanfaatkan sumber belajar Pemberian tugas keterampilan dan praktek Pemberian tugas yang berkaitan dengan sumber belajar
	Kepemimpinan kelas	Membantu siswa Memecahkan permasalahan Memberi kesempatan siswa untuk menjadi pemimpin Memberi kesempatan siswa untuk diskusi dan berpendapat
	Bekerja dengan siswa secara individu	Memberi tugas individual Memeriksa tugas siswa dan segera dikembalikan Pemberian motivasi kepada siswa
	Mengikutsertakan	Pemberian tanggung jawab pada siswa

	siswa dalam pengalaman mengajar	terhadap tugas-tugasnya Pemberian motivasi belajar pada siswa Menyampaikan beberapa pengalaman belajar
--	---------------------------------	--

## E. Uji Coba Instrumen

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen penelitian. Uji coba dilakukan kepada guru yang tidak termasuk dalam responden penelitian ini tetapi masih tergolong dalam populasi penelitian. Cara yang ditempuh adalah dengan memberikan angket kepada 30 guru yang mempunyai karakteristik yang sama dan tidak termasuk populasi serta sampel penelitian.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas (kesahihan) digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir melaksanakan fungsinya. Untuk mendapatkan validitas angket maka dilakukan analisis validitas. Instrumen variabel yang berupa angket diuji coba dan dianalisa dengan menggunakan SPSS versi 16.0.

### 2. Uji Reabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa suatu instrumen layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpul data. Uji realibilitas dengan menggunakan SPSS versi 16.0. Uji reabilitas dengan melihat nilai dari *Cronbach's alpha* dari SPSS versi 16.0 digunakan untuk mengukur keandalan indikator-indikator dalam kuesioner penelitian

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Selanjutnya untuk memperoleh data-data yang diinginkan sesuai dengan tujuan peneliti bagian dari langkah pengumpulan data yang sukar karena data yang salah akan menyebabkan kesimpulan-kesimpulan yang ditarik akan salah pula.<sup>46</sup>

Dalam penelitian ada beberapa metode atau teknik dalam mengumpulkan data-data penelitian yang dapat dipilih oleh seorang peneliti. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

### **a. Metode Angket**

Menurut Hadjar(1996:160) dalam buku Syahrudin angket merupakan suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subyek, baik secara individual maupun kelompok untuk mendapatkan informasi tertentu, seperti referensi, keyakinan, minat, dan perilaku. Sedangkan menurut Surachmad dalam buku yang sama angket merupakan sebagai interview tertulis dengan beberapa perbedaan. Pada angket yang disebut juga questioner/questionnaire sampel dihubungi melalui daftar pertanyaan tertulis.

Dari definisi diatas dapat saya simpulkan bahwa angket merupakan sebuah daftar pertanyaan mengenai topik secara tertulis yang diberikan kepada subjek untuk mendapatkan informasi yang diinginkan. Metode angket digunakan untuk untuk memperoleh data mengenai pengaruh

---

<sup>46</sup>Sugiyono, (2008), *Metodologi Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, hal. 268

kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

b. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang bersumber pada hal-hal yang tertulis, seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen, rapat, catatan harian dan sebagainya.

**G. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi sederhana. Analisis korelasi penelitian ini digunakan untuk mencari besarnya pengaruh variabel bebas dan terikat serta digunakan untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *pearson product moment*.<sup>47</sup>

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, selanjutnya Peneliti melakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi. Kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bagan. Berikut langkah analisis data:

---

<sup>47</sup>Sugiyono, *ibid*, hal. 228

## 1. Deskripsi Data

Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah: Mean (M), Median, Modus, Standar Deviasi (SD).

### 1). Uji Kecenderungan Data

Untuk mengidentifikasi tingkat kecenderungan Kepemimpinan Situasional(X) dan kinerja guru (Y) digunakan rata-rata skor ideal (Mi) dan standart deviasi ideal (SDi). Adapun pengujian kecenderungan variabel sebagai berikut :

Mi adalah rata-rata skor ideal dihitung dengan menggunakan rumus :

$$Mi = \frac{Skor\ Tertinggi + Skor\ Terendah}{2}$$

2

Sdi adalah standar deviasi ideal di hitung dengan menggunakan rumus :

$$Sdi = \frac{Skor\ Tertinggi - Skor\ Terendah}{6}$$

6

Berikut tabel dari uji kecenderungan data;

**Tabel 3.8**

**Uji Kecenderungan Data**

<b>Rentangan</b>	<b>F. Observasi</b>	<b>F. Relatif</b>	<b>Kategori</b>
$M_i + 1.5 S_{Di} <$	Fo1	Fr1	Tinggi
$M_i \text{ s/d } M_i + 1.5 S_{Di}$	Fo2	Fr2	Cukup
$M_i - 1.5 S_{Di} \text{ s/d } M_i$	Fo3	Fr3	Kurang
$< M_i - 1,5 S_{Di}$	Fo4	Fr4	Rendah
<b>Jumlah</b>	<b>N</b>		

## 2) Uji Persyaratan Analisis

Untuk menguji hipotesis digunakan statistik inferensial. Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji persyaratan analisis, yakni Uji normalitas, Linieritas dan Homogenitas. Proses teknik menganalisis pada uji persyaratan analisis menggunakan SPSS versi 16.0. berikut rumus dari ketiga uji persyaratan analisis.



#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah sampel yang terpilih benar-benar dari populasi yang berdistribusikan normal atau sebaliknya. Variabel dikatakan normal apabila  $p > \alpha$ , dengan  $\alpha = 0,05$ . Untuk mengetahui normalitas data, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnovtest* pada SPSS 16.0

#### **b. Uji Homogenitas**

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah kedua kelompok sampel mempunyai varians yang homogen atau tidak. Maka dilakukan uji homogenitas untuk mengetahui kesamaan varians. Pengujian homogenitas data populasi digunakan dengan analisis SPSS Versi 16 dengan uji F.

Untuk penelitian ini menggunakan pengujian homogenitas dengan menggunakan rumus uji F, karena dengan uji ini dapat diketahui apakah data ini homogen.

Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{\sigma \text{ terbesar}}{\sigma \text{ terkecil}}$$

Dengan  $\sigma$  = varians

Kriteria pengujian: jika  $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}} (0,05)$ , maka tidak homogen.

jika  $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}} (0,05)$ , maka data homogen.

### c. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X memiliki hubungan linear dengan variabel Y. Persamaan regresinya adalah  $\hat{Y} = \alpha + bX$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = subjek dalam variabel terikat yang di prediksi

$\alpha$  = harga  $\hat{Y}$  bila  $X = 0$

$b$  = Koefisien regresi atau arah hubungan apakah positif atau negatif yang

Uji linearitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 16.

Dikatakan linear apabila  $\text{sig} > \alpha (0,05)$ .

### E. Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Korelasi

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel Kepemimpinan Situasional (X) dan Kinerja guru (Y). Uji korelasi ini menggunakan SPSS versi 16.0.

Untuk menghitung koefisien korelasi antara X dan Y dengan rumus korelasi *product moment*, Adapun rumus tersebut sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)\} - \{(n\sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

N = Jumlah anggota sampel

$\sum X$  = Jumlah skor butir item

$\Sigma Y$  = Jumlah skor total

$\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat skor butir item

$\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat skor total

$\Sigma XY$  = Jumlah hasil skor butir item dengan skor total

Berdasarkan perhitungan yang menggunakan rumus diatas Maka hasil korelasi antara kepemimpinan situasional dengan kinerja guru adalah  $r_{hitung}$  sebesar 0,714 sedangkan  $r_{tabel}$  dengan  $n = 48$  adalah 0,279. Maka  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga terdapat korelasi antara variabel X dan variabel Y yaitu kepemimpinan situasional dengan kinerja guru. Arah korelasi positif, menandakan arah korelasi positif. Berikut tabel hasil nilai r terhadap interpretasi data variabel x dan variabel y:

**Tabel 3.9**

**Interpretasi Data**

Koefisien Korelasi	Interpretasi Data
$0,800 < r < 1,000$	Hubungan sangat tinggi
$0,600 < r < 0,799$	Hubungan tinggi
$0,400 < r < 0,599$	Hubungan sedang
$0,200 < r < 0,399$	Hubungan rendah
$0,000 < r < 0,199$	Hubungan sangat rendah

## 2. Uji Keberartian Korelasi (T)

Untuk menguji signifikansi antara kedua variabel yaitu variabel Kepemimpinan Situasional (variabel X) dengan Variabel Kinerja Guru (variabel Y), digunakan uji t. Adapun uji t yang dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 16 .

Berikut Rumus uji t :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:  $r$  = Harga atau nilai koefisien korelasi

$n$  = Jumlah responden

$t$  = Harga  $t$  hitung

Kriteria pengujian: jika  $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$ , maka terdapat hubungan

jika  $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$ , maka tidak terdapat hubungan

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Hasil Penelitian

Data penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu: variabel kepemimpinan transformasional (X), dan variabel produktivitas kerja (Y). Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan terhadap data, seluruh data yang masuk memenuhi syarat untuk diolah dan dianalisis. Secara singkat dapat dinyatakan bahwa deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang skor total, skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, rentang, standar deviasi. Untuk perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 5. Berikut ini Tabel 4.1 ditampilkan perhitungan statistik dasar kedua data variabel tersebut.

**Tabel 4.1: Statistik Dasar**

Statistics		Kepemimpinan Transformasional	Produktivitas Kerja
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
Mean		90,30	103,17
Std. Error of Mean		1,563	1,705
Median		91,50	99,00
Mode		100	96
Std. Deviation		8,563	9,337

Variance		73,321	87,178
Range		40	30
Minimum		60	89
Maximum		100	119
Sum	50	709	3095

## 1. Analisa Deskriptif

### a. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Transformasional (X)

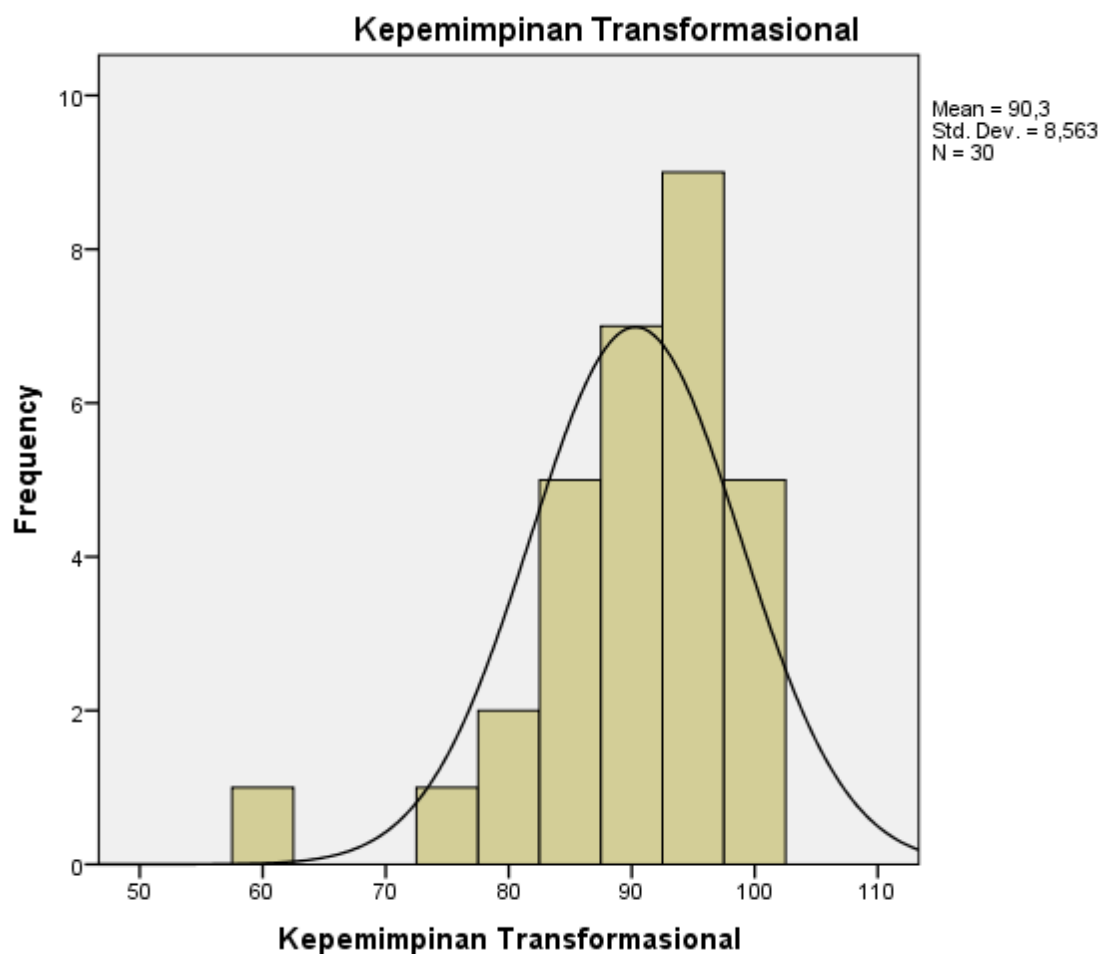
Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel kepemimpinan transformasional tugas dari data yang diperoleh skor terendah adalah 60 dan yang tertinggi adalah 100. Rata-rata 90,30, simpangan baku 8,563, median 91,50, dan modus 100. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

**Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Transformasional**

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	60 - 66	1	3,33%
2	67 - 73	0	0%
3	74 - 80	2	6,67%
4	81 - 87	6	20%
5	88 - 94	10	33,33%

6	95 - 101	11	36,67%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Tabel 4.2. di atas menunjukkan sebaran skor kepemimpinan transformasional tugas sebanyak 9 orang (30%) berada di bawah rata-rata kelas, 10 orang (33,33 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 11 orang (36,67%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kepemimpinan transformasional tugas umumnya berada di bawah rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.3 berikut.



Gambar 4.1: Histogram Kepemimpinan Transformasional

Histogram 4.1 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel Kepemimpinan Transformasional terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variable kepemimpinan transformasional tugas condong kekanan.

#### **b. Deskripsi Data Variabel Produktivitas Kerja**

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel produktivitas kerja dari data yang diperoleh skor terendah adalah 89 dan yang tertinggi adalah 119. Rata-rata 103,17, simpangan baku 9,337, median 99,00, dan modus 96. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variable produktivitas kerja dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut.

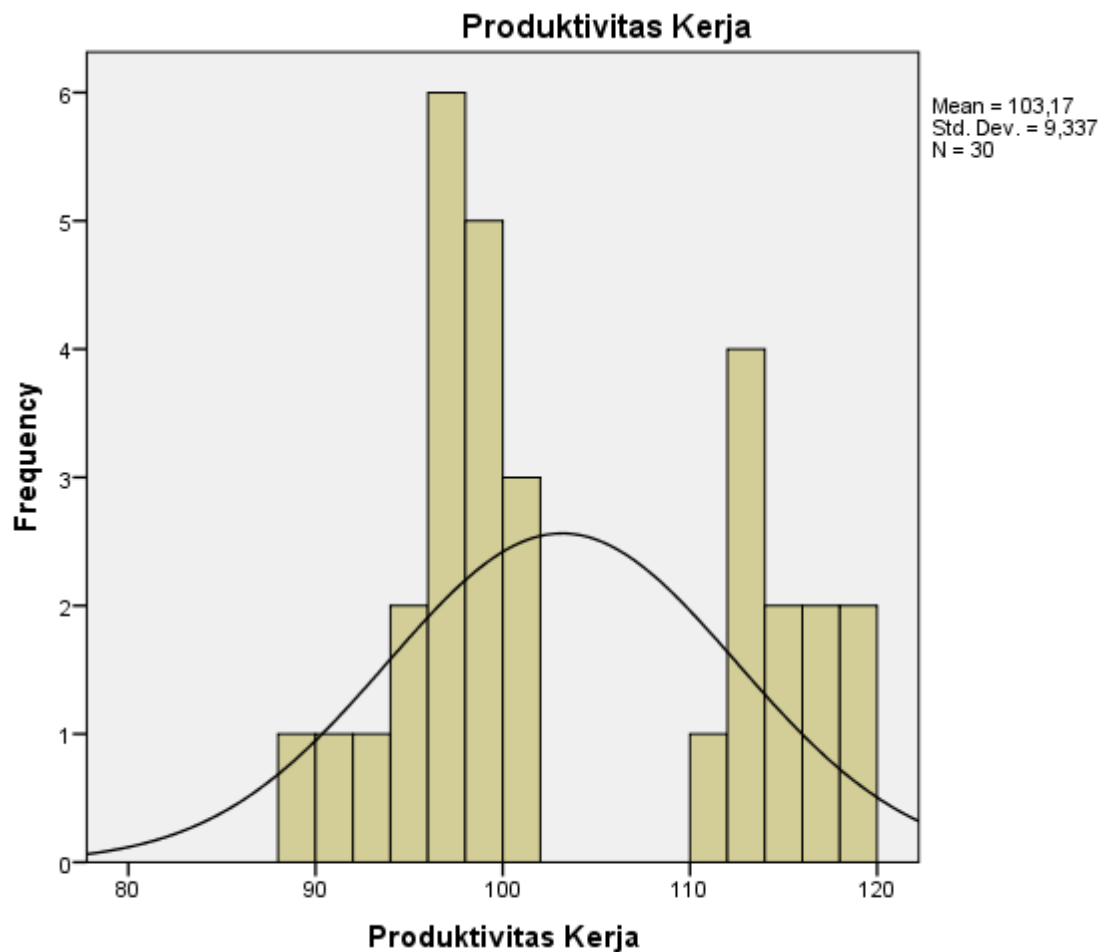
**Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor produktivitas Kerja**

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	89 - 94	3	10%
2	95 - 100	12	40%
3	101 - 106	1	3,33%
4	107 - 112	4	13,33%
5	113 - 118	8	26,67%



6	119 - 124	2	6,67%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Tabel 4.4. di atas menunjukkan sebaran skor produktivitas kerja sebanyak 15 orang (50%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 1 orang (3,33%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 14 orang (46,67%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka produktivitas umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.2 berikut.



Gambar 4.2: Histogram Produktivitas Kerja

Histogram 4.2 menunjukkan bahwa data pemusatan Produktivitas Kerja organisasi terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variable produktivitas kerja condong ke kanan.

## **B. Pengujian Persyaratan Analisis**

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi sederhana. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni : 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

### **1. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogororof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi  $\alpha$  0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso (2000:74) apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka distrubusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distrubusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.4 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian	K-S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X)	0,737	0,648	<b>Normal</b>
Produktivitas Kerja (Y)	1,457	0,029	<b>Normal</b>

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas X sebesar 0,737, dan nilai probabilitas Y sebesar 1,457. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signfikasi atau probabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan besaran  $>$  dari 0,05.

## **2. Uji Linearitas**

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut :

- 1)  $H_0$  : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y
- 2)  $H_1$  : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah :

- 1) Terima  $H_0$  : Jika nilai  $F_{hitung} <$  dari  $F_{tabel}$  .
- 2) Terima  $H_1$  : Jika nilai  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  .

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu Kepemimpinan Partisipatif (X), terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja (Y) terangkum dalam di bawah ini :

**Tabel 4.5 : Rangkuman Uji linearitas Kepemimpinan Transformasional (X) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,771	1	24,771	,277	,603 <sup>b</sup>
	Residual	2503,396	28	89,407		
	Total	2528,167	29			

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X) dengan variabel Kualitas Kerja (Y) diperoleh angka  $F_h = 0,227 < F_t = 2,558$  pada signifikansi  $0,603 > 0,05$ . Harga signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan syarat linieritas terpenuhi. Dengan demikian analisis dapat dilakukan dengan persamaan  $\hat{Y} = 93,420 + 0,227 X_1$ .

### **3. Uji Homogenitas Data**

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi ganda adalah melakukan uji homegenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat apakah varians (ragam) dari suatu data yang dianalisis homogen atau tidak. Salah

satu syarat untuk membandingkan atau mengkorelasikan dua kelompok data atau lebih, variansnya relatif harus homogen.

Pengujian homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji chi kuadrat Bartlett. Pengujian hipotesis homogenitas data adalah sebagai berikut :

- 1)  $H_0$  : data populasi homogeny
- 2)  $H_1$  : data populasi tidak homogen

Sementara itu kriteria pengambilan keputusan yang berlaku dalam pengujian ini adalah :

- 1) Terima  $H_0$  : Jika nilai chi kuadrat hitung < chi kuadrat tabel
- 2) Terima  $H_1$  : Jika nilai chi kuadrat hitung > chi kuadrat tabel

Hasil analisis yang dilakukan secara lengkap disajikan dalam rangkuman tabel berikut ini.

**Tabel 4.6 : Rangkuman Uji Homogenitas Data**

**Variabel X dan Y**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Chi Kuadrat Hitung</b>	<b>Chi Kuadrat Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan Transformasional  (X <sub>1</sub> )	8,000 <sup>a</sup>	9,36	<b>Homogen</b>

Produktivitas Kerja  (Y)	7,400 <sup>b</sup>	8,67	<b>Homogen</b>
--------------------------------	--------------------	------	----------------

Dari tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel Kepemimpinan Transformasional (X) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 8,000, sedangkan chi kuadrat tabel dengan  $df = 18$  diperoleh besaran 9,36. Dengan demikian  $H_0$  untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X) dapat diterima karena chi kuadrat hitung  $<$  dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05. Untuk variabel Produktivitas Kerja diperoleh besaran chi kuadrat hitung 7,400 sedangkan chi kuadrat tabel dengan  $df = 17$  diperoleh besaran 8,67. Dengan demikian  $H_0$  untuk variabel Produktivitas Kerja dapat diterima karena chi kuadrat hitung  $<$  dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05.

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian (X dan Y) berasal dari populasi yang homogen sehingga persyaratan untuk analisis regresi telah terpenuhi.

#### D. Pengujian Hipotesis

**Hipotesis : Kepemimpinan Transformatif berhubungan secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.**

Untuk menguji hipotesis pertama yakni Kepemimpinan Transformatif berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja digunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 10 : Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana  
Variabel Kepemimpinan Transformatif (X) dengan  
Produktivitas Kerja (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,099 <sup>a</sup>	,010	-,026	9,456

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Kepemimpinan Transformatif (X) dengan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,099 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,010 yang memberikan makna bahwa Kepemimpinan Transformatif (X) memberikan hubungan sebesar  $0,010 \times 100\% = 1\%$  terhadap Kualitas Produktivitas Kerja (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Kepemimpinan Transformatif dan Produktivitas Kerja) dapat dilihat melalui

uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 5,023$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,048$ . Oleh karena  $t_{hitung} (5,757) > t_{tabel} (2,048)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat lemah dan signifikan antara variabel Kepemimpinan transformasional dengan produktivitas kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis korelasi  $\hat{Y} = 93,420 + 0,108X$ , persamaan garis korelasi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kepemimpinan Transformasional meningkat sebesar satu unit maka Produktivitas Kerja juga akan meningkat sebesar  $0,108 + 93,420 = 93,528$  satuan.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan Produktivitas Kerja, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris.

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukan sebaran skor kepemimpinan transformasional tugas sebanyak 9 orang (30%) berada di bawah rata-rata kelas, 10 orang (33,33 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 11 orang (36,67%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kepemimpinan transformasional tugas umumnya berada di bawah rata-rata.

menunjukkan sebaran skor produktivitas kerja sebanyak 15 orang (50%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 1 orang (3,33%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 14 orang (46,67%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka produktivitas umumnya berada di atas rata-rata.



Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional (X) dengan Produktifitas (Y) sebesar 0.099 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.010 yang memberikan makna bahwa Gaya Kepemimpinan (X) memberikan hubungan sedang sebesar  $0.010 \times 100 \% = 1 \%$  terhadap Semangat Kerja (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 5,023$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,048$ . Oleh karena  $t_{hitung} (5,757) > t_{tabel} (2,048)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat lemah dan signifikan antara variabel Kepemimpinan transformasional dengan produktivitas kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis korelasi  $\hat{Y} = 93,420 + 0,108X$ , persamaan garis korelasi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kepemimpinan Transformasional meningkat sebesar satu unit maka Produktivitas Kerja juga akan meningkat sebesar  $0,108 + 93,420 = 93,528$  satuan.

Hasil penelitian ini setidaknya juga relevan dengan hasil penelitian lain yang dilaksanakan oleh beberapa peneliti sebagai berikut:

1. Temuan penelitian ini mempertegas hasil penelitian Wenny tentang Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan work engagement pada pegawai pelaksana perum perhutani KBM SAR II CEPU. Hasil penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan yang

signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan work engagement dengan taraf korelasi sedang yaitu 0,446. Hubungan antara kedua variabel tersebut bahwa semakin positif gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula work engagement. Sumbangan efektif gaya kepemimpinan transformasional sebesar 19,9% sedangkan 80,1% dipengaruhi oleh faktor lain.<sup>48</sup>

2. Martin Zebua menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cola-cola. Hal ini dibuktikan bahwa nilai variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) sebesar 0,697 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan yang kuat dan searah karena hasilnya positif. Hal ini bermakna apabila gaya kepemimpinan transformasional dalam organisasi kuat, maka produktivitas kerja juga kuat/ meningkat. Korelasi keduanya variabel bersifat karena angka signifikannya sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05)<sup>49</sup>
3. Mohamad Najib menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja guru dengan nilai korelasi sebesar 0,994 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,565. Ini memberikan makna kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja guru. Pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh regresi  $X = 116,099 + 0,139X$ . Persamaan ini

---

<sup>48</sup>Wenny Luthfiana Dewi dan Jati Ariati. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dengan Work Engagement pada Pegawai Pelaksanaan Perum Perhutani KBM SAR II CEPU*. (Jurnal Administrasi Bisnis. hal. 8.

<sup>49</sup>Martin Zebua. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cola-Cola Cabang Malang*. (Jurnal : Manajemen). Vol 15 No. 15 No. 3. hal. 302

memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat mengakibatkan terjadinya perubahan produktivitas guru sebesar 0,139 pada konstanta 116,099. Hasil analisis korelasi sederhana kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja guru sangat tinggi, artinya makin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka makin tinggi produktivitas guru<sup>50</sup>

4. Ashar Arsyad dan Max O, Siwi menyatakan kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. jadi dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang ditunjukan pemimpin dan semakin tinggi motivasi karyawan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.<sup>51</sup>
5. Diansya juga menyatakan bahwa terdapat hubungan yang secara signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan produktivitas kerja karena kepemimpina transformasional dapat memberikan keteladanan sebagai panutan bagi karyawannya, dapat mendorong karyawan untuk berperilaku kreatif, inovatif dan mampu memecahkan masalah. Selain itu, pemimpin transformasional juga peduli pada permasalahan yang di hadapi karyawan serta selalu memberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja

---

<sup>50</sup> Mohamad Najib. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Guru SMP Negeri Di Kecamatan Palmerah Jakarta Barat*. (Jurnal: Manajemen Bisnis). hal. 8

<sup>51</sup> Ashar Arsyad dan Max O. Siwi. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Sewu Sejahtera di Manado* (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 5, No. 3/2015). hal. 12.

sehingga tercipta kepuasan kerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.<sup>52</sup>

Bertolak dari pembahasan di atas, dan hasil penelitian ini dapat diformulasikan premis bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja sangat ditentukan oleh faktor kepemimpinan transformasional.

#### **E . Keterbatasan Penelitian**

Sebagai manusia yang tak luput dari sifat silap dan lupa serta memiliki kekurangan, menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya :

1. Dalam penelitian yang mengungkapkan produktivitas kerja, peneliti menyadari masih banyak variabel lain yang dapat dianggap sebagai faktor pendukung bagi upaya meningkatkan produktivitas kerja.
2. Instrumen yang dirancang dan disusun mungkin belum sempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, dimungkinkan tidak memberikan tanggapan atau jawaban sebagaimana yang diharapkan, dan kemungkinan terjadi bias dalam penelitian ini.

---

<sup>52</sup>Diansya. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi*. Jurnal: Ekonomi dan Bisnis. Hal. 61

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional di MTS N Tanah Jawa Kabupaten Simalungun di atas rata-rata dengan sebaran skor kepemimpinan transformasional (X) sebanyak 9 orang (30%) berada di bawah rata-rata kelas, 10 orang (33,33 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 11 orang (36,67%) di atas rata-rata.
2. Produktivitas Kerja Guru di di MTS N Tanah Jawa Kabupaten Simalungun di bawah rata-rata dengan sebaran skor produktivitas kerja (Y) sebanyak 15 orang (50%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 1 orang (3,33%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 14 orang (46,67%) di atas rata-rata Berdasarkan data di atas maka produktivitas kerja umumnya berada di bawah rata-rata.
3. Kepemimpinan Transformasional berhubungan sangat kuat dan secara signifikan dengan Produktivitas Kerja Guru di MTS N Tanah Jawa Kabupaten Simalungun dengan hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional (X) dengan Produktivitas Kerja (Y), hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 1%. sedangkan nilai signifikansi hubungan keduanya (Kepemimpinan Transformasional dan

Produktivitas Kerja) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 5,023$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,048$ . Oleh karena  $t_{hitung} (5,757) > t_{tabel} (2,048)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat lemah dan signifikan antara variabel Kepemimpinan transformasional dengan produktivitas kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis korelasi  $\hat{Y} = 93,420 + 0,108X$ , persamaan garis korelasi ini menjelaskan bahwa jika faktor Kepemimpinan Transformasional meningkat sebesar satu unit maka Produktivitas Kerja juga akan meningkat sebesar  $0,108 + 93,420 = 93,528$  satuan.

Terujinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki hubungan sangat kuat terhadap Produktivitas Kerja Guru di MTS N Tanah Jawa Kabupaten Simalungun.

## **B. Implikasi penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima. Namun demikian penelitian ini, memberikan implikasi untuk meningkatkan variabel produktivitas kerja di perlukan beberapa upaya yang mesti di perhatikan berkaitan dengan variabel bebas ini () yang perlu mendapatkan perhatian dari semua pihak yang ada di MTS N Tanah Jawa untuk masa-masa yang akan datang.

Beberapa persoalan yang mesti mendapat perhatian serius adalah untuk variabel kepemimpinan transformasional meliputi perhatian terhadap individu, pemberian stimulus intelektual, memotivasi menginspirasi. Dengan

diterimanya hipotesis yang diajukan, maka upaya meningkatkan kepemimpinan transformasional adalah dengan meningkatkan perhatian terhadap individu. Dalam hal ini perhatian terhadap individu dapat dilakukan dengan memberikan perhatian dalam bidang pengajaran kepada guru, memberikan pengarahan kepada guru sebelum bekerja di sekolah, serta mendorong guru dalam hal belajar mengajar. Dalam hal pemberian stimulus intelektual dapat dilakukan dengan kepala madrasah mampu memberikan gagasan dan pemahaman kepada guru, membantu guru untuk tetap optimis bekerja, dan mendorong guru untuk inovatif dalam bekerja. Sedangkan memotivasi menginspirasi dengan cara kepala madrasah mendukung semangat guru dalam bekerja. Dalam hal ini guru dapat melakukan tindakan-tindakan seperti: menghormati rekan-rekan kerjanya di sekolah, menjaga perilakunya dalam bergaul dengan guru dan murid, serta saling membantu kesulitan yang dialami rekan guru. Pihak sekolah harus membuat peraturan yang mengharuskan guru berperilaku baik di sekolah, seperti: meminta setiap guru menghormati rekan-rekannya di sekolah, bersikap sopan selama berada di sekolah, dan sebagainya. Dengan adanya perbaikan dalam perilaku guru, produktivitas guru di sekolah dapat dioptimalkan.

## **B. Saran-Saran**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu :

1. Untuk meningkatkan sikap perhatian terhadap individu, diharapkan kepala sekolah bersedia untuk terus meningkatkan kompetensinya dalam memimpin sekolah. Selain itu diharapkan peran serta kepala sekolah meningkatkan komitmen organisasi melalui tindakan-tindakan yang tepat,

seperti: menciptakan dan memelihara hubungan yang positif dengan guru, memberikan pengarahan kepada guru sebelum bekerja di sekolah, serta mendorong guru dalam hal belajar mengajar. Dengan adanya upaya ini, sikap guru terhadap kepemimpinan kepala madrasah akan menjadi semakin baik, yang akan mendukung hubungan organisasi guru.

2. Untuk meningkatkan stimulus intelektual, kepala madrasah diharapkan mampu memberikan gagasan dan pemahaman kepada guru, membantu guru untuk tetap optimis bekerja, dan mendorong guru untuk inovatif dalam bekerja.
3. Untuk meningkatkan sikap motivasi pemimpin, kepala madrasah diharapkan lebih membina dan memberikan motivasi serta dapat menunjukkan sikap bertanggung jawab dan terbuka dalam menjalankan tugas, selain itu kepala madrasah juga harus dapat menjadi inspiratory bagi guru-guru dan staf disekolah.
4. Perlu diadakan penelitian yang lebih lanjut tentang hubungan antara budaya kerja, sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah, dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi guna memperluas hasil penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid Assahaid al-Zantani, *Usus Tarbiyah*, hal. 853
- Alben, (2015), *kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yokyakarta: Graha Ilmu, hal. 52
- Amiruddin Siahaan dan Wahyuli Lius Zen, (2012), *Manajemen Perubahan (Telaah Konseptual , Filosofis dan Praktis terhadap Kebutuhan Melakukan Perubahan dalam Organisasi)*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 146
- Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam antara teori dan praktik*. Ar Ruzz Media 20122. Hlm. 56
- Barnawi, (2014), *Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-ruzz media, hal. 25
- Drucker F. Peter (1991) *Kewirasawastaan, Praktek dan Dasar-dasar*, Jakarta: Erlangga, hal. 23
- Hendrawan Supratikno, (2006), *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*, Yogyakarta: Graha Ilmu, hal. 12
- Ibnu Hajarr, *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 160
- Kompri, (2016), *Manajemen Pendidikan*, Ar-ruzz Media: Yogyakarta, hal. 130
- Makawimbang, (2012), *Kepemimpinan yang Bermutu*, Bandung; Alfabetta, Hlm. 21
- Mesiono, (2012), *manajemen & organisasi*, Medan: Citapustaka Media Perintis, hal. 57
- Moheriono, (2014), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT Raja grafindo Persada, hal. 96

- Mulyasa, (2004), *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hal. 107
- Mulyasa, (2013), *Uji Kompetensi dan Kinerja Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hal. 93
- Mulyasa, (2013), *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: PT remaja Rosdakarya, hal. 103
- Nglim Purwanto, 2000, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, Bandung, Remaja Rosda Karya, Hal. 48
- Robert lawang, *Buku mentri Pokok Pengantar Sosiologi*, Jakarta, universitas terbuka. Hal. 53
- Rusdy Ananda, (2017), *Inovasi Pendidikan Melejitkan Potensi Teknologi dan Inovasi Pendidikan*, Medan: CV. Widya Puspita, hal. 39
- Safitri Lusia D. (2011), *Al-quran Fadilah Terjemahan & Translite Latin*, Jawa Barat, hal. 203
- Suharsimi Arikunto, (2000), *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, hal. 134
- Supardi, (2014), *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Rajagrafindo, hal. 50
- Supardi, (2014), *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal. 52
- Syafaruddin, dkk, (2010), *Kepemimpinan dan Kewirausahaan*, Medan: Perdana Publishing, hal. 352
- Syafarudin, (2013), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Media, hal. 55
- Syafarudin, dkk, (2012), *Inovasi Pendidikan*, Medan: Perdana Melayu, hal. 93

Syahrur, (2007), *iMetodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Citapustaka Media, hal. 108-113

Syaiful sagala, (2013), *Human Capital Kepemimpinan Visioner dan Beberapa Kebijakan Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, hal. 5

Wahab (2011), *Kemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spritual*, Jogjakarta: Ar-ruzz media, hal. 92

Wibowo, (2010), *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT Raja Garafindo Persada, Hal. 79

Wibowo, (2014), *perilaku dalam organisasi*, Jakarta: PT Rajagrapindo Persada, hal. 280

## Lampiran 1

### KUESIONER ANGKET KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

#### I. Petunjuk Pengisian Angket

1. Bacalah pernyataan di bawah ini dengan cermat dan teliti kemudian berikan jawaban yang sesuai dengan keadaan anda.
2. Pilih salah satu jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda check list yang sesuai dengan pendapat anda. Pilihan jawaban:  
 (TS) : Tidak Setuju  
 (KS) : Kurang Setuju  
 (S) : Setuju  
 (SS) : Sangat Setuju
3. Jawablah pernyataan ini dengan jujur karena hal ini tidak merugikan anda dan mempengaruhi status anda.
4. Angket ini hanya untuk penelitian ilmiah. Atas bantuan yang anda berikan saya ucapkan terima kasih.

#### II. Identitas Guru

1. Nomor Responden :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Strata Pendidikan :
5. Guru Bidang Studi :
6. Lama Bekerja di Sekolah :

## Item Angket

## Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Pernyataan	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)
<b>a. Aspek Keteladanan</b>					
1	Kepala sekolah memiliki kepribadian yang patut dicontoh oleh seluruh elemen sekolah				
2	Kepala sekolah menyikapi masalah dengan baik				
3	Kepala sekolah selalu memiliki ide bagus untuk diwujudkan				
4	Kepala sekolah sering dijadikan idola dan contoh bagi bawahan				
<b>b. Aspek mempengaruhi</b>					
5	Kepala sekolah memberikan saran, masukan dan sugesti kepada seluruh personil sekolah				
6	Kepala sekolah memberikan perhatian kepada guru				
7	Kepala sekolah menunjukkan kepeduliannya terhadap individual guru dan stafnya				
8	Kepala sekolah memberikan perlakuan yang adil terhadap guru dan stafnya				
9	Kepala sekolah memberikan contoh metode mengajar yang baik pada guru				
<b>c. Aspek menyelesaikan masalah</b>					
10	Kepala sekolah/madrasah bersedia mendengarkan keluhan/permasalahan yang dihadapi guru				
11	Kepala sekolah/madrasah kurang menanggapi keluhan permasalahan yang dihadapi guru				
12	Kepala sekolah/madrasah menyadari				

	kelebihan dan kekurangan pada dirinya maupun yang ada pada guru				
13	Apabila ada salah seorang guru yang mendapat musibah, kepala sekolah berempati				
14	Kepala sekolah/madrasah kurang memberikan dukungan moral terhadap guru yang terkena musibah				

**d. Aspek Memotivasi**

15	Kepala sekolah/madrasah membimbing guru untuk meningkatkan prestasi kerja				
16	Kepala sekolah/madrasah tidak mau tahu tentang permasalahan yang dihadapi guru terkait program kerja sekolah				
17	Ketika rapat, kepala sekolah/madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk memberikan ide dan masukan				
18	Dengan adanya pujian dari Kepala sekolah kepada guru yang berprestasi, kepala sekolah memotivasi saya untuk bekerja lebih baik dimasa yang akan datang				
19	Dengan dilaksanakannya rapat rutin oleh kepala sekolah untuk membicarakan hal-hal yang berkaitan dengan tugas, meningkatkan kemauan saya untuk bekerja				
20	Kepala sekolah mengkomunikasikan harapan-harapan yang tinggi kepada anda dengan baik				
21	Kepala sekolah menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan kerja keras				
22	Kepala sekolah menyampaikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana dan jelas				
23	Kepala sekolah menciptakan suasana terbuka dan suasana saling percaya				

**e. Aspek Gezaq (kewibawaan)**

24	Kepala sekolah disegani oleh para guru dan staf lainnya				
25	Kepala sekolah memiliki kelebihan atau keunggulan dalam memimpin				
26	Kepala sekolah memberikan sanksi atau hukuman yang tegas kepada personil madrasah yang melanggar aturan				
27	Para guru sepenuhnya memberikan kepercayaannya kepada kepala sekolah				
28	Kepala sekolah bertanggung jawab sendiri terhadap para guru dan stafnya				
29	Guru tunduk dan patuh terhadap perintah kepala sekolah				
30	Kepala sekolah mengidentifikasi dirinya dengan kepentingan guru				

## Koesioner Angket

### Kinerja Guru

#### I. Petunjuk Pengisian Angket

3. Bacalah pernyataan di bawah ini dengan cermat dan teliti kemudian berikan jawaban yang sesuai dengan keadaan anda.
4. Pilih salah satu jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda check list yang sesuai dengan pendapat anda. Pilihan jawaban:
  - (TS) : Tidak Setuju
  - (KS) : Kurang Setuju
  - (S) : Setuju
  - (SS) : Sangat Setuju
3. Jawablah pernyataan ini dengan jujur karena hal ini tidak merugikan anda dan mempengaruhi status anda.
4. Angket ini hanya untuk penelitian ilmiah. Atas bantuan yang anda berikan saya ucapkan terima kasih.

#### II. Identitas Guru

7. Nomor Responden :
8. Umur :
9. Jenis Kelamin :
10. Strata Pendidikan :
11. Guru Bidang Studi :
12. Lama Bekerja di Sekolah :



No.	Pernyataan	Jawaban Responden			
		TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)
a. Membuat rencana pelaksanaan pembelajaran					
1	Sebelum mengajar saya tidak menyiapkan rencana pelaksanaan pembelajaran				
2	Rencana pembelajaran saya susun berdasarkan analisis kemampuan awal siswa				
3	Setiap menjelaskan materi pelajaran, saya dalam benar konsep materi tersebut agar tidak salah				
4	Saya tidak membaca buku sebagai referensi untuk pendalaman materi				
5.	Dalam melaksanakan tugas, saya kurang mempersiapkan diri dengan baik				
6.	Dalam melaksanakan tugas, saya kurang percaya terhadap kemampuan sendiri				
7.	Saya selalu mencari bahan materi untuk latihan anak didik saya				
8.	Bahan materi yang saya gunakan untuk latihan anak didik saya, biasanya saya peroleh dari bahan-bahan ujian yang telah lalu				
9.	Sebelum saya menyampaikan materi kepada siswa saya, saya selalu menanyakan apakah mereka siap untuk menerima materi				
b. Melaksanakan Pembelajaran					
10.	Apabila para siswa mengalami kesulitan saya selalu bertanya mengenai materi yang tidak mereka pahami				
11.	Siswa kurang dapat menerima dan merespon materi yang telah saya sampaikan kepada				

	mereka				
12.	Dalam melaksanakan tugas saya berusaha memperoleh hasil maksimal				
13.	Dalam mengajar saya tidak menggunakan media pembelajaran				
14.	Jika tidak tersedia pembelajaran di sekolah, saya berusaha membuat sendiri				
15.	Soal-soal yang diberikan untuk siswa, saya ambil dari bank soal yang sudah ada dan sudah pernah saya ajarkan				
16.	Dalam melaksanakan tugas, saya menggunakan berbagai media atau alat peraga untuk menarik perhatian siswa				
17.	Saya tidak peduli apakah siswa mampu berimprovisasi dengan berbagai metode pengajaran atau tidak				
<b>c. Hubungan Antar Pribadi</b>					
18	Saya mau mendengar umpan balik yang berasal dari siswa dan mau menjawab pertanyaan dengan penuh pengertian				
19	Saya kurang menjalin kerjasama dengan masyarakat				
20	Saya berupaya menjaga tutur kata agar tidak membuat contoh buruk pada siswa				
21	Dalam melaksanakan tugas, saya bersikap terbuka terhadap perubahan dan mau belajar terus menerus				
22	Saya tidak pernah membedakan siswa yang satu dengan yang lainnya				
23	Saya kurang dekat dengan siswa				
<b>d. Melaksanakan Evaluasi</b>					
24	Setelah saya selesai menyampaikan materi,				

	saya selalu bertanya kepada siswa mengenai materi yang telah saya sampaikan				
25	Untuk menilai wujud pemahaman siswa terhadap materi yang telah saya sampaikan, saya selalu membuka tanya jawab kepada siswa				
26	Untuk menilai pemahaman siswa terhadap materi yang saya sampaikan, saya selalu melakukan latihan ulangan secara berkala				
27	Saya berupaya menerapkan kejujuran dalam menjalankan tugas sebagai pendidik				
28	Saya tidak pernah memberikan tes objektif dan tes esai kepada siswa				
29	Saya tidak pernah melakukan pengamatan kepada peserta didik				
30	Saya tidak pernah mewawancarai siswa maupun orang tua siswa				

## Lampiran 2

### Hasil Uji Coba Validitas

#### Hasil Uji Coba Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 16 untuk variabel X Kepemimpinan Kepala Sekolah terangkum dalam tabel berikut :

No Angket	$R_{Hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
1	0,748	0,482	Valid
2	0,903	0,482	Valid
3	0,755	0,482	Valid
4	0,577	0,482	Valid
5	0,476	0,482	Tidak Valid
6	0,594	0,482	Valid
7	0,846	0,482	Valid
8	0,577	0,482	Valid
9	0,903	0,482	Valid
10	0,896	0,482	Valid
11	0,903	0,482	Valid
12	0,802	0,482	Valid
13	0,781	0,482	Valid
14	0,147	0,482	Tidak Valid
15	0,379	0,482	Tidak Valid
16	0,577	0,482	Valid
17	0,903	0,482	Valid
18	0,802	0,482	Valid
19	0,781	0,482	Valid
20	0,802	0,482	Valid
21	0,379	0,482	Tidak Valid
22	0,439	0,482	Tidak Valid
23	0,840	0,482	Valid
24	0,499	0,482	Valid
25	0,834	0,482	Valid
26	0,840	0,482	Valid
27	0,896	0,482	Valid
28	0,558	0,482	Valid
29	0,807	0,482	Valid
30	0,802	0,482	Valid

### Hasil Uji Coba Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Dengan cara yang sama untuk pengujian variaabel Y Kinerja Guru, berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil sebagaimana terangkum dalam tabel berikut :

No Angket	$R_{Hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
1	0,265	0,482	Tidak Valid
2	0,422	0,482	Tidak Valid
3	0,409	0,482	Tidak Valid
4	0,805	0,482	Valid
5	0,515	0,482	Valid
6	0,801	0,482	Valid
7	0,822	0,482	Valid
8	0,881	0,482	Valid
9	0,529	0,482	Valid
10	0,763	0,482	Valid
11	0,767	0,482	Valid
12	0,739	0,482	Valid
13	0,884	0,482	Valid
14	0,749	0,482	Valid
15	0,562	0,482	Valid
16	0,562	0,482	Valid
17	0,583	0,482	Valid
18	0,851	0,482	Valid
19	0,562	0,482	Valid
20	0,884	0,482	Valid
21	0,792	0,482	Valid
22	0,773	0,482	Valid
23	0,265	0,482	Tidak Valid
24	0,422	0,482	Tidak Valid
25	0,562	0,482	Valid
26	0,884	0,482	Valid
27	0,562	0,482	Valid
28	0,884	0,482	Valid
29	0,792	0,482	Valid
30	0,773	0,482	Valid

### Lampiran 3

#### Hasil Uji Coba Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 16 untuk Variabel X Kepemimpinan kepala sekolah diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebagaimana terangkum dalam tabel 3.7 berikut ini:

#### Reliabilitas Variabel Komunikasi Interpersonal (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,943	30

Sedangkan untuk Variabel Y Kinerja Guru diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebagaimana terangkum dalam tabel 3.8 berikut ini:

#### Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0, 950	30

## Lampiran 4

### Hasil Pengujian Deskripsi Data

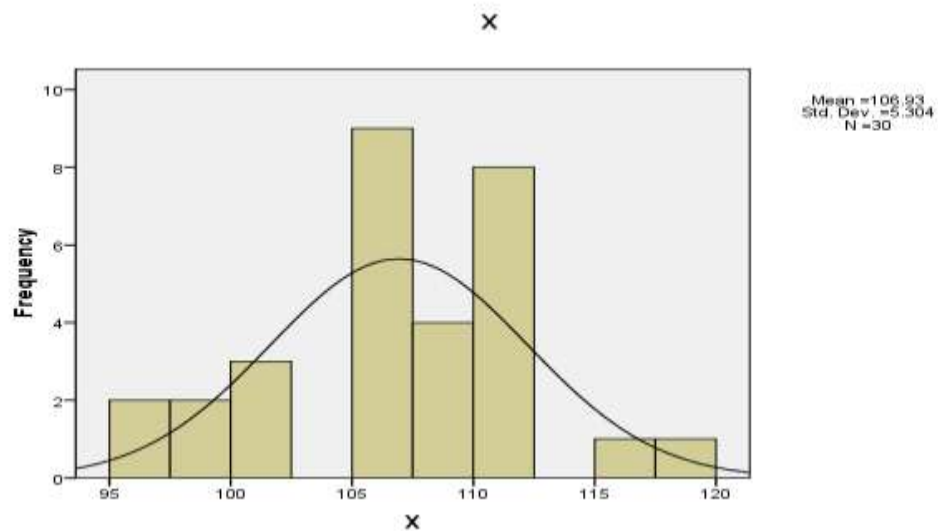
Berdasarkan hasil pengujian deskripsi data yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 16 sebagai berikut:

Statistics		
	X	Y
N Valid	30	30
Missing	0	0
Mean	106.93	104.77
Median	107.00	105.00
Mode	106 <sup>a</sup>	105 <sup>a</sup>
Std. Deviation	5.304	5.204
Variance	28.133	27.082
Minimum	95	94
Maximum	118	116
Sum	3208	3143

## Variabel X Kepemimpinan Kepala Sekolah

**X**

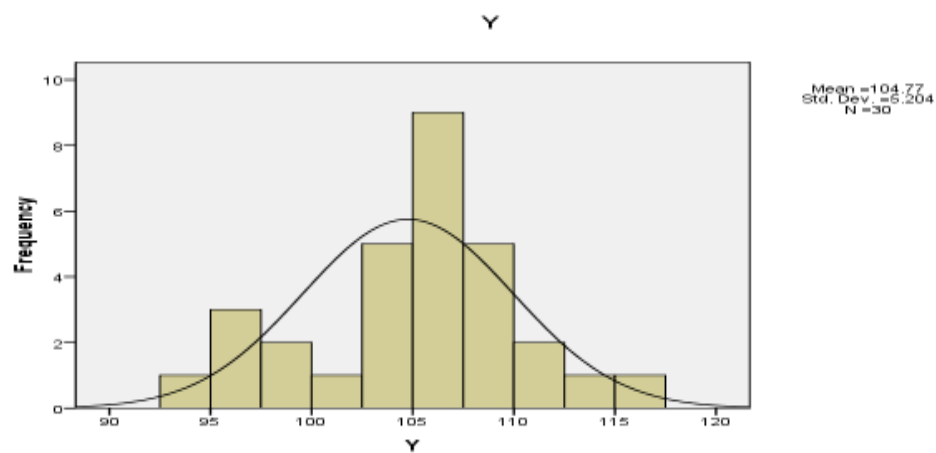
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 95	1	3.3	3.3	3.3
97	1	3.3	3.3	6.7
99	2	6.7	6.7	13.3
100	1	3.3	3.3	16.7
102	2	6.7	6.7	23.3
105	1	3.3	3.3	26.7
106	4	13.3	13.3	40.0
107	4	13.3	13.3	53.3
109	4	13.3	13.3	66.7
110	4	13.3	13.3	80.0
112	4	13.3	13.3	93.3
115	1	3.3	3.3	96.7
118	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	





## Variabel Y kinerja Guru

Y					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	94	1	3.3	3.3	3.3
	95	1	3.3	3.3	6.7
	96	1	3.3	3.3	10.0
	97	1	3.3	3.3	13.3
	99	2	6.7	6.7	20.0
	101	1	3.3	3.3	23.3
	103	3	10.0	10.0	33.3
	104	2	6.7	6.7	40.0
	105	4	13.3	13.3	53.3
	106	3	10.0	10.0	63.3
	107	2	6.7	6.7	70.0
	108	1	3.3	3.3	73.3
	109	4	13.3	13.3	86.7
	110	2	6.7	6.7	93.3
	113	1	3.3	3.3	96.7
	116	1	3.3	3.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	



## Lampiran 5

### Hasil Pengujian Persyaratan Analisis (Normalitas, Homogenitas dan Linearitas)

Berdasarkan hasil pengujian persyaratan analisis yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 16 sebagai berikut

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X	Y
N		30	30
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	106.93	104.77
	Std. Deviation	5.304	5.204
Most Extreme Differences	Absolute	.163	.134
	Positive	.103	.091
	Negative	-.163	-.134
Kolmogorov-Smirnov Z		.895	.733
Asymp. Sig. (2-tailed)		.399	.656
a. Test distribution is Normal.			

### Homogenitas

#### Test of Homogeneity of Variances

Y

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.588	8	13	.220

## Linearitas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	721.617	12	60.135	16.036	.000
		Linearity	664.914	1	664.914	177.310	.007
		Deviation from Linearity	56.702	11	5.155	1.375	.269
	Within Groups		63.750	17	3.750		
Total			785.367	29			

## Lampiran 6

### Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 sebagai berikut:

**Regresi Linier Sederhana Variabel kepemimpinan kepala sekolah (X)  
dengan Kinerja Guru (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 <sup>a</sup>	.847	.841	2.074

a. Predictors: (Constant), X

## Hasil Uji T Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) Dengan Kinerja Guru (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.231	7.774		1.059	.299
X	.903	.073	.920	12.432	.000

a. Dependent Variable: Y

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### I. Data Pribadi

1. Nama : Sodikin Gultom
2. Tempat dan Tanggal Lahir : Sigoring-Goring, 03 Oktober 1995
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
4. Agama : Islam
5. Status : Belum Menikah
6. Warga Negara : Indonesia
7. Alamat : Sigoring-goring  
Desa/Kel : Aek Simotung  
Kec : Saipar Dolok Hole  
Kab : Tapanuli Selatan
9. Nomor Telepon / HP : 082274506966
10. e-mail : sodikingultom559@gmail.com
- 12 Nama Orang Tua
- Ayah : Maju Gultom
- Ibu : Rosni Harahap
13. Saudara Kandung : Rinto Gultom, Anni Sari Gultom, Hasna  
Gultom, Hasni Gultom dan Nia Gultom

### II. Pendidikan Formal :

Periode (Tahun)			Sekolah / Institusi / Universitas	Jurusan	Jenjang Pendidikan
2002	-	2008	SD Negeri 106060 Sigoring-goring	-	6 Tahun
2008	-	2011	MtsN Sipagimbar	-	3 Tahun
2011	-	2014	Pondok Psantren Jabalul Madaniyah	IPS	3 Tahun

BUTRANGET																															
response	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19	item 20	item 21	item 22	item 23	item 24	item 25	item 26	item 27	item 28	item 29	item 30	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	1	4	4	4	4	4	8	8	4	8	8	8	4	8	8	8	8	4	8	4	8	4	8	8	1	4	8	4	8	8	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	4	4	4	8	8	4	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
5	2	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	8	4	4	4	4	
6	2	4	4	8	2	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	2	4	8	8	8	8	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	8	4	4	4	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	4	4	4	8	4	8	4	8	8	8	4	4	4	8	8	8	8	4	8	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	
9	4	8	4	4	4	8	8	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	4	4	4	4	
10	1	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	8	4	4	4	4	
11	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	8	8	4	8	4	4	4	8	8	4	4	8	4	4	8	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	8	8	4	8	4	4	4	8	8	4	4	8	4	4	8	
14	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4
15	1	8	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	8	4	4	4	4	8	8	1	8	4	4	8	8	
16	8	2	4	8	4	2	8	8	4	8	8	8	8	2	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	2	8	8	8	8	8
17	8	2	4	8	4	2	2	8	8	8	8	8	8	2	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	2	8	8	8	8	8

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	
BUTRANSJET																															
response	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19	item 20	item 21	item 22	item 23	item 24	item 25	item 26	item 27	item 28	item 29	item 30	
1	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	8	4	8	8	2	8	4	8	4	8	4	8	8	1	4	8	4	8	8	8	8	4	4	4	4	8	8	4	8	8	
8	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	8	8	4	4	8	8	8	4	8	8	8	2	8	8	8	4	8	2	8	2	8	8	2	8	2	2	8	8	2	2	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	8	4	4	4	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	8	8	8	8	2	8	8	8	8	8	8	8	8	2	4	8	8	8	8	8	4	4	8	2	8	8	8	8	8	8	
7	4	4	4	4	2	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	8	8	
8	4	4	8	8	2	8	4	8	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	8	4	8	4	8	8	8	4	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	4	4	4	4	4	8	4	4	4	8	8	4	8	4	4	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	8	4	4	4	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	4	4	4	8	4	8	4	8	4	4	4	8	8	4	4	8	4	8	8	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	4	4	4	8	8	8	4	8	4	4	4	8	8	4	4	8	4	8	8	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	4	4	4	4	4	2	8	4	4	4	4	8	8	1	8	4	4	4	8	8	8	4	4	8	4	4	4	4	4	4	
16	8	8	2	8	2	8	8	8	8	8	8	8	8	8	2	8	8	8	8	8	8	4	8	4	2	8	8	4	8	8	
17	8	8	2	8	2	8	8	8	8	8	8	8	8	8	2	8	8	8	8	8	2	4	8	4	2	2	8	8	8	8	



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN**  
**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Willem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683  
Website : [www.fitk.uinsu.ac.id](http://www.fitk.uinsu.ac.id) e.mail : [fitk@uinsu.ac.id](mailto:fitk@uinsu.ac.id)

Nomor : B-8365/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/06/2018  
Lampiran : -  
Hal : Izin Riset

Medan, 12 Juli 2018

**Yth. Ka. SMP Muhammadiyah 07 Medan Perjuangan**

*Assalamu'alaikum Wr Wb*

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

Nama : SODIKIN GULTOM  
Tempat/Tanggal Lahir : Sigoring-goring, 03 Oktober 1995  
NIM : 37143070  
Semester/Jurusan : VIII/Manajemen Pendidikan Agama Islam

Untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di SMP Muhammadiyah 07 Medan Perjuangan, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMP MUHAMMADIYAH 07 MEDAN PERJUANGAN**

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam

An Dekan

Kep. Jurusan MPI



Dr. Abdillah, S.Ag.M.Pd

NIP.19680805 199703 1 002

Tembusan:  
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan





**SMP MEHAMMADIYAH 07 MEDAN PERJUANGAN**

Jln. Pelita II No.3-5 Medan, Sidorame Barat II, Kec. Medan Perjuangan, Kota Medan  
Prov. Sumatera Utara



Nomor : 135/G-b.7V/2018

Lampiran : -

Hal : Surat Balasan Riset

Kepada Yth :

**Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI)**

**Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

**Universitas Islam Sumatera Utara Medan**

di-

Medan

Assalamualaikum Wr. Wb

Menindak lanjut surat Nomor B-8365/ITK.V.3/PP.00.9/06/2018. Tentang izin riset dari Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Medan, maka bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. Fadilah

Jabatan : Kepala Sekolah

Alamat : Jln. Karantina Gg. Silaturahmi No. 10

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Sodikin Gultom

T. Lahir : Sigoring-goring, 03 Oktober 1995

Nim : 37143070

Semester/Jurusan : VIII/Manajemen Pendidikan Agama Islam

Bemar telah melakukan penelitian di SMP Muhammadiyah 07 Medan Perjuangan dalam rangka untuk melengkapi data penelitian tersebut dengan berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMP MEHAMMADIYAH 07 MEDAN PERJUANGAN”**.

Demikian suret ini kami keluarkan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 30 Juli 2018



Kepala Sekolah

Drs. Fadilah